



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

Zuzenbide Fakultatea – Bizkaiko Atala (Leioa)

ZUZENBIDE GRADUA
2023-2024 IKASTURTEA

**DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN EGOERA
ESPAINIAKO LAN-MERKATU ARRUNTEAN**

EGILEA: Naia Muniozguren Gondra

ZUZENDARIA: Amaya de Ayala Bilbao

Leioa, 2024ko maiatzaren 13an

LABURPENA

Gradu Amaierako Lan honek desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko legediak aurreikusten dituen neurrien analisia burutzen du, lan-merkatu arrunterako neurrietan eta haien betetzerako tresnetan zentratuz eta pandemiak eragin duen krisialdiaren ondorioak desgaitasuna duten pertsonen enpleguan izan duen eragina aztertuz. Ondoren, desgaitasuna duten pertsonen lan-egoera kuantitatiboki aztertu da, langabezia-, okupazio- eta jarduera-tasen eboluzioa begiraturaz, desgaitasuna duten pertsonen kontratazioari dagozkion datuak analizaturaz.

Hitz gakoak: desgaitasuna, lan-merkatua, enplegua, aukera-berdintasuna, enplegu-politikak.

AURKIBIDEA

1. SARRERA	5
1.1. Lanaren testuingurua	5
1.2. Lanaren helburuak.....	7
1.3. Hipotesien aurkezpena.....	7
1.4. Lanaren antolaketa	8
2. MARKO TEORIKOA	9
2.1. Desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko nazioarteko legediaren oinarritzko arauak eta printzipioak	9
2.2. Estatu mailan desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren inguruko legediaren aurrekariak	11
2.3. Desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko Estatu mailako gaur egungo legedia ..	13
2.4. COVID-19 krisiaren garaian hartutako neurriak biltzen dituzten arauak	15
3. MARKO METODOLOGIKOA	16
4. ANALISI KUALITATIBOA	18
4.1. Lan-merkatu arrunterako aurreikusten diren neurriak	18
4.1.1 Erreserba-kuota eta ordezeko neurriak	19
4.1.2 Enplegu publikoan berezitasunak	22
4.1.3 Enplegu lagundua	25
4.1.4 Arrazoizko doikuntzak (“ajustes razonables”)	26
4.1.5 Desgaitasuna duten pertsonen kontrataziorako pizgarri ekonomikoak	29
4.1.6 Lan kontratuetan berezitasunak	33
4.2. Legeak aurreikusten dituen arau-hausteak eta zehapenak desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren eremuan	35
4.2.1 Erreserba-kuota ez betetzea.....	36
4.2.2 Beste neurri batzuen ez betetzea.....	37
4.3. COVID-19 pandemiaren krisiaren eraginak desgaitasuna duten pertsonen enpleguan	38
5. ANALISI KUANTITATIBOA	41
5.1. Lan-merkatuko adierazle nagusiak: jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasak	41
5.2. Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa	45
5.3. Erreserba-kuotaren betetzea	49
6. ONDORIOAK	50
8. ERANSKINAK	59

1. SARRERA

1.1. Lanaren testuingurua

Lan merkatua, beste edozein merkatu bezala, eskariak eta eskaintzak osatzen dute eta bertan topo egiten dute langile eta enplegatzaileek. Merkatu honetan subjektu bakoitzak dituen lehentasunak desberdinak dira lortu nahi duten helburuen arabera. Hala, langileen helburu nagusia lanagatik soldata bat lortzea izango da eta enplegatzaileen helburu nagusia berriz, ahalik eta langile kualifikatu eta efizienteenak kontratatzea haien enpresa aurrera eramateko. Hala ere, lan merkatua ez da perfektua, agente batzuek esku hartzen dutelarik hura kontrolpean edukitzeko, enplegu politiken bitartez, besteak beste (Trios, 2023; Bascón Marín, 2021).

Lan merkatuaren muina lana da. Lana gizabanakoen errealizazio pertsonal zein profesionalerako funtsezko elementua da, eta, aldi berean, gizarteratzeko biderik zuzenena, eta hori gabe, pertsonak harreman sozialetatik kanpo gera daitezke (Bascón Marín, 2021). Espainiako Konstituzioaren 35. artikulua irakurketatik ondorioztatzen da lan egitea pertsonen betebeharra dela eta lanerako eskubidea ere aitortzen zaie. Honen harira, autoreek duten eztabaida zabala da, autore batzuen ustez, lan egiteko betebeharr juridikoa edukiz hutsa baita (Vigo Serralvo, 2023). Hala, komenigarriagoa da zentratzea lanerako eskubidean, Estatuak, eskubide bezala hura bermatzeko betebeharra baitu.

Berebizikoa da orduan kontuan hartzea, gizartean badaudela gizatalde batzuk zaugarriagoak direnak lan merkatuaren eta enpleguaren testuinguruan, hauek lan merkatuari eskaini diezaioketen gaitasunak ustez, ez direlako nahikoak lan merkatuak exijitzen dituen baldintzak estaltzeko, hala nola, emakumeak, gazteak, denbora luzeko langabetuak, langile helduak eta desgaitasuna duten pertsonak (Navarro eta Costa, 2021). Gainera, lan merkatuan aurki ditzaketan oztopoei, ekonomiak jasaten dituen gorabeherak gehitzen bazaie, lan egiteko eskubide hori bermatzea zaildu egiten da. Ondorioz, oztopo horiek gainditzeko, enplegu-politiken esparruan kokatzen diren tresnetaz¹ baliatzea ezinbestekoa da (Ros Clemente, 2017).

¹ Tresna horiek izan daitezke desgaitasuna duten langileen kontratazioagatiko enpresentzako laguntza ekonomikoak, desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuen erreserba-kuota, enplegu-zentru bereziak... *Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012*. (2008). Espainiako Gobernuak. Esteka: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf

Desgaitasuna duten pertsonen egoera, aurrean deskribatutakoarekin identifikatu daiteke. Izan ere, 1/2013 legegintzako errege-dekretuak² horrela definitzen du desgaitasuna: urritasunak dituzten pertsonen eta gizartean gainerakoen baldintza berberetan, erabat eta eraginkortasunez parte hartzea mugatzen edo eragozten duten oztopen arteko elkarreraginaren ondoriozko egoera da. Horrela, ez dira desgaitasun berdina duten pertsona bi egongo baina desgaitasun motak bereiztu daitezke (Gil, 2021). Lan honen efektuetara, aztergai izango diren legediak kontuan hartzen dituzten desgaitasun motak bereiziko dira (desgaitasun, fisikoa, psikikoa edo intelektuala, sensoriala eta psikosoziala).

Desgaitasun fisikoak, funtzio motorren edo fisikoaren murrizketari edo gabeziari egiten dio erreferentzia. Pertsona batek bere sistema motorren funtzionaltasun osoz mugitzea modu iraunkor eta itzulezinean eragozten dion egoera fisikoa duenean gertatzen da. Desgaitasun fisikoa duten pertsonak gorputzeko atal bat edo batzuk mugitzeko gaitasuna nabarmen murrizten dute. (Desgaitasun Fisikoa eta Organikoa duten Pertsonen Espainiako Konfederazioa, d.g.).

Desgaitasun psikiko edo intelektualak, zenbait muga dakartza pertsonak eguneroko bizitzan funtzionatzeko ikasten dituen trebetasunetan. Adimen-desgaitasuna duten pertsonen gainerakoei baino gehiago kostatzen zaie ikastea, ulertzea eta komunikatzea. Desgaitasun sensorialari dagokionez, zentzumenei eragiten dien eta ingurunearekin harremana zailtzen duena da (Espainiako Plena Inclusión Konfederazioa). Azkenik, desgaitasun psikosoziala osasun mentaleko diagnostiko bat jaso duten eta faktore sozial negatiboak (estigma, bazterketa) izan dituzten pertsonak dira, osasun mentaleko zerbitzuen erabiltzaile ohiak izateaz batera (Nazioarteko Osasun Erakundea).

Gizatalde honen aurka existitzen diren aurreiritziak aski zabalak dira, gizarteratzeko arazoak agertzen direlarik. Izan ere, Espainiako Konstituzioaren 49. artikuluan minusbaliatu hitza erabiltzen zen desgaitasuna duten pertsonetaz hitz egiteko, 2024an Gobernuak artikulua eraldatu duen arte. Idazketa berrian desgaitasuna duten pertsonen, Konstituzioan aipatzen diren eskubideak aitortzen zaizkiela finkatzen da, askatasun, berdintasun eta baldintza erreal eta eragingarrietan, eta egokitu egin da desgaitasuna duten pertsonetaz hitz egiteko Konstituzioak erabiltzen zituen hitzak, “desgaitasuna duten

² 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu batagina onartzen duena. (EAO, 289zk., 2013-12-3, 95635-95673 orr). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

pertonekin zor morala kitatzeko” Espainiako Gobernuko presidentek osoko bilkuran adierazi zuen moduan (2024). Halaber, ezartzen da botere publikoek desgaitasunen bat duten pertsonen erabateko autonomia pertsonala eta gizarteratzea bermatzen duten politikak bultzatuko dituztela, erakunde publikoetan haien parte-hartzea sustatzearekin batera, legeak ezartzen duen moduan. Aurreiritziak islatuta agertzen dira lanaren testuinguruan ere, non behin kontratatuta, desgaitasuna duten langileek aurre egin behar dieten haien hazkunde profesionala eta lan-bizitzaren kalitatea mugatzen duten lankide, zuzendari eta ikuskatzaileek haiekiko duten jarrera negatiboari (Schur, Ameri eta Kruse, 2020).

Konstituzioak bermatzen duen gizarteratzea lortze bidean, lan honetan gaur egun indarrean dagoen legediak desgaitasuna duten pertsonen enpleguari dagokionez jasotzen dituen neurriak aztertuko dira, neurri horien eragina datuekin kontrastatuko delarik.

1.2. Lanaren helburuak

Hurrengo lanaren helburua, Estatuan desgaitasuna duten pertsonen enplegua bermatzeko eta lan merkatu arruntean haien sarrera bermatzeko legediak ezartzen dituen neurriak aztertzea izango da, lan merkatuan ematen diren gorabeheren eraginaren analisiarekin batera, desgaitasuna duten pertsonen enplegua datu estatistikoekin adieraziz. Helburu orokorraren eskutik hartuta, hurrengo helburu zehatzak ezarri dira:

- Desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko legediak aurreikusten dituen neurrien azterketa burutzea, lan-merkatu arruntari dagokionez.
- Desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren arloan, legeak ezartzen dituen zigor eta isunak identifikatzea.
- 2020an jasandako pandemiaren krisialdiak eragindako egoera dela-eta, lan arloan honi aurre egiteko hartu ziren neurriek desgaitasuna duten pertsonen kontratazioari nola eragin zioten aztertzea.

1.3 Hipotesien aurkezpena

Aurrean aipatutako helburuak lortzeko saiakuntzan, hipotesi batzuk planteatuko dira ondoren baieztatuko direnak:

H1.- Lan-merkatu arruntean³ desgaitasuna duten pertsonen sarrerari eta mantentzeari dagokionez, legeak aurreikusten dituen neurriak ez dira nahikoak desgaituen lan egoera biztanleria orokorraren lan egoerarekin parekatzeko.

H2.- Estatuak legeen bitartez inposatzen dituen politika inklusiboak ez betetzearen ondorioz enpresentzat aurreikusten diren zigor eta isunei esker, pixkanaka desgaitasuna duten pertsonen enplegu kuota betetzen duten enpresen kopurua hazten doa.

H3.- COVID-19aren pandemiaren krisiak areagotu egin ditu desgaitasuna duten pertsonen enpleguan dauden desberdintasunak.

1.4. Lanaren antolaketa

Gradu Amaierako Lanaren egitura, azpi-atalez osatuta egongo diren 6 atal nagusik osatzen dute. Hurrengo lerroetan atal nagusi bakoitzaren edukia aurkeztuko da:

Sarreran, lana kokatzeko asmoarekin, gaiaren testuingurua azalduko da. Ondoren, lanarekin lortu nahi diren helburuak jasoko dira eta hipotesi sorta bat planteatuko da.

2. atalean, marko teorikoa azalduko da, testu legal ezberdinek gaiari buruz jasotzen dituzten printzipioak eta auzi garrantzitsuenak erreparasatuz.

3. atalean, marko metodologikoa aurkeztuko da, ikerketaren nondik norakoaren deskribapena adieraziz.

4. atalean, desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren eta lan merkatuaren inguruko analisi kualitatiboa burutuko da. 4.1 atalean, kolektiboaren enplegua sustatzeko eta lan merkatuan sarrera errazteko hartzen diren politikak aztertuko dira. 4.2 atalean, enpleguaren eta lan-merkatuaren inguruan hartutako neurrien ez betetzeentzat aurreikusten diren arau-hauste eta zehapenak aztertuko dira eta azkenik, 4.3 atalean, desgaitasuna duten pertsonen enplegu eta lan-merkatuaren erronkak azalderatuko dira azken urteetako COVID-19-ak sortutako krisialdian.

³ Lan merkatu arrunta desgaitasunik ez duten pertsonen osatzen duen lan merkatua da. Enplegu arrunta beraz, lan-kontratua duen lan bat lortzea eta mantentzea da, desgaitasunik ez duten pertsonen baldintza berberetan (Eragintza Fundazioa).

5. atalean, datu estatistikoaren bitartez, analisi kuantitatiboa burutuko da, desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatuko egoera ezagutzeko asmoarekin, baita haien enplegatzea lortzeko neurriek lan-merkatuan duten eragina ere.

6. atalean, behin analisi guztia burututa, lanaren errebaso orokorra egingo da, prozesuan zehar azaleratutako ondorioak adieraziz eta hipotesiei erantzuna emanez.

2. MARKO TEORIKOA

Lan honetan, desgaitasuna duten pertsonen lan egoera sustatzeko neurriak izango dira aztergai, baita azken urteetan munduak jasan izan duen pandemiak desgaitasuna duten pertsonengan izan duen eragina. Gizartean babes berezia behar duen kolektiboa den heinean, bai nazioarte mailan, bai Estatu mailan, kolektiboaren eskubideen babesa bermatzeko tresna juridikoak sortu izan dira, aukera berdintasuna eta giza eskubideekiko errespetua printzipio gidariak diren testuinguru batetan (Jerónimo, 2022). Beraz, atal honen bidez, desgaitasuna duten pertsonen enplegu eta lan merkatuari buruzko ikuspegi juridikoaren eboluzioa aurkeztuko da, lan honen helburuak lortzeko beharrezkoak diren lege-tresna garrantzitsuetan sakonduz.

2.1. Desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko nazioarteko legediaren oinarriko arauak eta printzipioak

Ikuspegi juridikoa osatzen hasteko, nahitaezkoa da nazioarteko arau-esparrua aztertzen hastea. Nazioarte mailan, desgaitasuna duten pertsonen eskubideen ikuspegia finkatu zuen tresna juridikoa, 2006an Nazio Batuen Erakundearen Batzar Nagusiak onartutako Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioa⁴ izan zen. Tresna juridiko honen bitartez, desgaitasuna duten pertsonak eskubideen titularrak bihurtzen dira, botere publikoek eskubide horien erabilera osoa eta eraginkorra bermatu behar dituztelarik.

Lan honen efektuetara, berebizikoa da Konbentzioaren 27. artikulua aipatzea, lan egiteko eskubideari dagokiona. Artikulu honen irakurketatik ondorioztatzen da Estatu alderdiek desgaitasuna duten pertsonen aitortu egiten dietela lan egiteko eskubidea gainerako pertsonen baldintza berberetan, honek barne hartzen duen irakurketatik, irekiak,

⁴ Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioa. New York. Nazio Batuen Erakundea. 2006ko abenduaren 13a. Esteka: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

inklusiboak eta irisgarriak diren lan-merkatuan askatasunez aukeratutako lanaren bidez bizimodua ateratzeko aukera izateko eskubidea.

Gainera, Estatu alderdien zeregina izango da lanerako eskubidearen egikaritzea zaindu eta sustatzea. Horrek esan nahi du neurri egokiak hartu behar direla, hala nola enplegu-etapa guztietan desgaitasunagatiko diskriminazioa debekatuko duen, lan-baldintza bidezkoak eta seguruak bermatuko dituen, sektore publiko eta pribatuan enplegatzea sustatuko duen eta lan- eta sindikatu-eskubideak gainerakoen baldintza berdinetan babestuko dituzten legediak aldarrikatuz, besteak beste. (Almendros Gonzalez, 2015).

Espainiak, Konbentzioaren alderdia den heinean, 2008an Konbentzioa berretsi zuen eta ondorioz, Konstituzioko 96. artikulua adierazten duen moduan, barne-ordenamenduaren parte bihurtu zen, eta, beraz, beharrezkoa izan zen zenbait arau egokitu eta aldatzea, Konbentzioak jasotzen dituen eskubideak gauzatzeko. Zeregin hori 26/2011 Legearen⁵ bitartez burutu zen.

Aipatutako Konbentzioaz gain, garrantzitsua da Europar Batasuneko legeria ere kontuan hartzea, desgaitasuna duten pertsonen dagokienez, aukera-berdintasunaren eta enpleguan diskriminaziorik ezaren sustapeneko tresna juridikoaren garapenagatik (Gutierrez Colominas, 2020). 1999an, Amsterdamgo Ituna⁶ indarrean sartzearekin, Europar Batasunean sexua, arraza edo jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-joera direla-eta diskriminazioa debekatzeko ezarri zen, diskriminazioaren aurkako hainbat neurri hartzeko oinarri juridikoa sortuz.

Ondorioz, 2000an, diskriminazioari aurre egiteko neurrien sorta onartu zen, enplegu arloari dagokionez bi zuzentarau nagusitzen direlarik: 2000/43/EE Zuzentaraua, pertsonen arraza edo etnia edozein dela ere tratu berdina emateari buruzkoa eta 2000/78/EE Zuzentaraua, enpleguan tratu berdintasunerako esparru orokorra ezartzen duena (Cabra de Luna, 2019). Azken zuzentarau honen arabera, Estatu kideek hainbat arrazoiengatik debekatu behar dute enpleguan diskriminazioa, besteak beste, aukera-berdintasuneko ekintza positiboko neurriak sustatu behar dituzte, eta beharrezkoak diren

⁵ 26/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko araudia Nazioarteko Konbentzioari egokitzea. (EAO, 184. zk, 2011-8-2, 87478-87494 or.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13241>

⁶ Europako Batasunaren Ituna, Amsterdam, 1997ko urriaren 2a. (EAO, 109zk, 1999-5-7, 17416-17202 or.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-10228>

egokitzapenak egin behar dituzte desgaitasuna duten pertsonen enplegua lortzeko. (Almendros Gonzalez, 2015).

Nazioarteko legeria hauek, desgaitasuna duten pertsonen enpleguan Estatu alderdiek hartu behar dituzten neurrien printzipio orokorrak jasotzen dituzte, arau orokor horiek Estatu bakoitzak beharrian espezifikotara egokitu beharko dituelarik. Horregatik, hurrengo atalean, Espainiak printzipio hauek kontuan izanda desgaitasuna duten pertsonen lan merkatuko egoera sustatzeko hartzen dituen neurriak jasotzen dituzten legedia aztertuko da.

2.2. Estatu mailan desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren inguruko legediaren aurrekariak

Estatu mailan, desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko legediaren oinarriak Espainiako Konstituzioan (EK)⁷ aurkitzen dira, 9., 14. eta 49. artikuluetan. Ondorioz, berebizikoa da hauen edukia eta irismena ulertzea desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren inguruan sortzen joan diren tresna juridikoen nondik norakoak ezagutzeko.

Banan-banan haien edukia aztertuz, 14. artikulua⁸ legearen aurreko berdintasun-printzipioa aldarrikatzen du, diskriminazioaren arrazoi zehatz batzuk zerrendatuz. Hala ere, azken arrazoi bezala “edozein inguruabar pertsonal edo sozialetan oinarritutako beste edozein diskriminazio mota” aipatzean, zabalik uzten du etorkizunean sor daitezkeen beste diskriminazio-modu batzuk interpretatzeko eta debekatzeko aukera. Lan hori, Konstituzio Auzitegiari dagokio eta izan ere, debekatutako diskriminazio-arrazoi gisa onartu du desgaitasuna, aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko babes-eskubide bereziak behar dituzten kolektibo bezala kalifikatuz (Jeronimo Sanchez-Beato, 2022).

9.2 artikuluari dagokionez, botere publikoei berdintasun formala eta berdintasun materiala sustatzeko agintzen die, herritar eta gizarte-talde guztientzat benetako berdintasun-baldintzak bermatuz, batez ere historikoki egoera ahulean egon direnentzat, desgaitasuna duten pertsonen kasua den moduan. Beraz, honek berarekin dakar, batzuetan botere publikoek legerian desberdintasun formalak ezarri behar izatea berdintasun materiala gauzatzeko, 14. artikulua aldarrikatzen duen berdintasun formalari kalterik eragiten ez diolarik, beti ere, ekintza horiek bidezko desberdintasun-irizpideek

⁷ Espainiako Konstituzioa, 1978ko abenduaren 12koa (EAO, 311 zk, 1978-12-29, 29313-29424 or.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁸ “Espainiarrak berdinak dira legearen aurrean, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik”.

justifikatzen badituzte eta helburuarekiko proportzionalak badira (Jeronimo Sanchez-Beato, 2022).

Desgaitasunarekin estura lotuena duen EK-ko artikulua zalantzarik gabe 49. artikulua da, desgaitasuna duten pertsonen arretarako eskubidea jasotzen duena. Artikulua, desgaitasuna duten pertsonen arretarako dela esaten da, Konstituzioa onartu zen garaian nagusia zen eredu mediku edo errehabilitatzailean oinarrituta zegoelako honen edukia. Eredu honen arabera, desgaitasuna duten pertsonak laguntza-politiken objektu bezala ikusten ziren⁹, profesionalek eman beharreko osasun-laguntza behar duen arazo gisa kalifikatuz. Desgaitasunaren ikuspegi hau, ordea, aldatzen joan da, arlo honetan sortzen joan diren araudi eta jurisprudenziarekin batera. Eredu medikua atzean uzten da eredu sozialari bidea eginez. Ikuspegi honetatik, desgaitasuna baldintza-multzo konplexua da, baldintza gehienak gizarteak sortzen edo larriagotzen dituelarik. Hala, beharrezkoa bihurtu zen Konstituzioko artikulua honen eraldatzea ematea, garrantzia zentratuz botere publikoek desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzea politika sozialen bidez sustatzean. Eduki zaharraren eta berriaren oinarria bera izaten jarraitzen da baina hura ulertzeko ikuspuntua aldatuz (Turturro Pérez de los Cobos, 2022).

EK-k ezartzen dituen printzipio konstituzional horiekin bat eginez, 1982an Elbarriak Gizarteratzeko Legea (EGL)¹⁰ egin zen, Espainian desgaitasuna duten pertsonen arlorako neurriak aurreikusten zituen lehenengo legea bihurtuz. Lege honek, prestazio ekonomikoen eta zerbitzuen sistema bat ezarri zuen, bai eta enplegu sarbiderako, irisgarritasunerako eta diru-laguntza ekonomikoetarako neurriak ere, gaur egun desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurrien aurrekariak direlarik (Almendros Gonzalez, 2015).

EGL-az gain, ondorengo beste araudi batzuek lagundu dute Espainian desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren arloko lege-esparrua indartzen. Horien artean, Europar Batasunak 2000. urtean onartutako Zuzentarauen edukiari jarraiki, abenduaren 2ko 51/2003 Legea¹¹, desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunari, diskriminaziorik

⁹ Desgaitasunari buruzko politikak desgaitasunen bat duten pertsonen giza eskubideak gauzatzera bideratutako politika gisa justifikatzen dira Konbentzioan. Politika horiek giza eskubideen arau, printzipio eta estandarretan oinarrituta antolatu behar dira, eta haien helburua da desgaitasuna duten pertsonak gaitzea beren betebeharrak betetzeko eta eskubideak eskatzeko. [...] Desgaitasuna eragiten duten kausak ez dira modu indibidualean ulertu behar (aurreko eredu errehabilitatzailean ulertzen zen moduan), baizik eta nagusiki sozialak dira (Asis y Barranco, 2010).

¹⁰ 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, Elbarriak Gizarteratzekoa (EAO 103zk., 1982-4-30, 11106-11112 or.) [indargabetua]. Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-9983>

¹¹ 51/2003 Legea, abenduaren 2koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunari, diskriminaziorik ezari eta irisgarritasun unibertsalari buruzkoa (EAO 289zk, 2003-12-3, 43187-43195or.). [Indargabetua].

ezari eta irisgarritasun unibertsalari buruzkoa, onartu zen. Lege horrek neurri espezifikoak ezarri zituen bizitzaren eremu guztietan, baita enpleguan ere, aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko eta desgaitasuna duten pertsonentzako irisgarritasun unibertsala bermatzeko (Almendros Gonzalez, 2015; Jeronimo Beato, 2020).

Azkenik, abenduaren 26ko 49/2007¹² Legea nabarmentzen da, desgaitasunen bat duten pertsonen aukera-berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren arloko arau-hausteen eta zehapenen araubidea ezartzen duena. Legeak zioen azalpenean adierazten zuen moduan, beharrezkoa zen, abenduaren 2ko 51/2003 Legeak aurreikusten zuen moduan, gaiari buruzko Europako zuzentarauen arabera, zehapen-araubide eraginkor bat ezartzea, legea printzipioen adierazpen huts bihur ez dadin.

2.3. Desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko Estatu mailako gaur egungo legedia

Aurreko atalean aipatutako lege guztiak, Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren testu bategina onartzen duen Errege-Dekretuan jasotzen dira. Estatuko legegileak Konbentzioa egokitzeari buruzko abuztuaren 1eko 26/2011 Legearen azken xedapenetako bigarrenak agintzen zuenari men eginez, hiru legeak bateratu, erregularizatu, argitu eta harmonizatu zituen Errege-Dekretuaren bidez. Araudi honen helburu nagusia, *“Aukera-berdintasunerako eta tratu-berdintasunerako eskubidea bermatzea, bai eta desgaitasuna duten pertsonen gainerako herritarren baldintza berberetan eskubideak benetan eta eraginkortasunez baliatzeko eskubidea ere, autonomia pertsonala, irisgarritasun unibertsala, enplegurako sarbidea, komunitatean eta bizitza independentean sartzea eta diskriminazio-mota oro desagerraraztea sustatuz [...]”* da.

Helburu nagusi hori lortzeko gainera, beste bat jasotzen da: *“Desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren arloko oinarrizko baldintzak bermatzen dituzten arau-hausteen eta zehapenen araubidea ezartzea”*. Hala, legeak III. tituluan aurreikusten ditu arau-hauste

¹² 47/2007 Legea, abenduaren 26koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren arloko arau-hausteen eta zehapenen araubidea ezartzen duena. (EAO 310 zk, de 2007-12-27, 53278-53284 or.). [indargabetua]

eta zehapen batzuk. Besteak, lan-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko legean¹³ jasotzen dira. Bertan, enpresek, langileek eta, neurri txikiagoan, lan-harremanetan esku hartzen duten beste subjektu batzuek egin ditzaketen ez-betetzeen zerrenda jasotzen da, bai eta arau bat urratu dela egiaztatzen denean ezar daitezkeen zuzenketa-neurriak ere (Fuentes; Valmorisco, 2021). Desgaitasunari dagokionez, lan-harremanen eta kontratazioaren arloan ematen diren diskriminazio, jazarpen eta haien enplegu sustapenerako neurrien ez betetzeagatiko arau-haustek aurreikusten dira, haientzat tipifikatutako zehapenekin.

Lege honek, desgaitasuna duten pertsonen kontzeptuaren adiera berria ere barneratu izan du. Hala, DLO-aren 4. artikulua, honen aurrekariak diren EGL eta LIONDAU legeek ez bezala, desgaitasuna duen pertsonen kontzeptuaren ikuspegi bikoitza ematen digu, kolektibo horren barruko esperientzien aniztasuna islatuz. Lehenengo ikuspegia, ikuspegi sozialarekin bat datorrena da. Horrela, desgaitasuna duten pertsonak “urritasun fisikoak, mentalak, intelektualak edo sensorialak dituztenak dira, hainbat oztoporekin elkarreaginean jardutean, gizartean haien parte hartzea gainerakoen baldintza berberetan eragotzi dezaketenak”. (DLO, 4.1 artikulua). Hala ere, DLO-ak aurreko legeen kutsu medikutik hurbilago dagoen ikuspegia ere jasotzen du. Horrela, desgaitasuna duten pertsonatzat hartzen dira efektu guztietarako %33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortu zaienak. Gainera, kategoria honetan berariaz sartzen ditu “ezintasun iraunkor oso, absolutu edo baliaezintasun handiko pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, eta zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo baliaezintasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten klase pasiboetako pentsiodunak” (DLO, 4.2 artikulua).

Garrantzi handia dauka aipatzeak enplegu-lege berriaren onarpenak¹⁴, artikulua honen aldaketa burutu duela. Enplegu-legearen aurretiko idazkian, ezintasun iraunkorragatik edo baliaezintasun handiagatik pentsiodunak izatea, desgaitasuna duen pertsona izatearekin parekatzen zen efektu guztietarako. Enplegu-legeak bigarren azken xedapenean jasotzen duen aldaketarekin, ondorio bikoitza bereizi du desgaitasuna duen pertsona izateko baldintzak. Alde batetik, DLO-aren efektuetara, 4.1 artikulua adierazten duenez gain, desgaitasuna duten pertsonak izango dira %33ko edo hortik

¹³ 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, lan-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena (EAO 189 zk., 2000-8-8, 28285-28300 orr.) Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

¹⁴ 3/2023 Legea, otsailaren 28koa, Enpleguari buruzkoa (EAO 51 zk., 2023-03-01, 30376-30451 orr.) Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>

gorako desgaitasun-maila aitortua dutenak. Bestetik, pentsiodunak, desgaitasuna duten pertsonatzat hartuko dira I. tituluko VIII. kapituluko 1. atalaren eta II. tituluaren ondorioetarako.

Horrez gain, DLO-aren 35. artikulua aldatzen da lan eskubideari dagokion kapituluaren efektuetara pentsiodunak desgaitasuna duten pertsonatzat hartzeko baita ere. Aldaketa honek, Auzitegi Gorenaren jurisprudentzian¹⁵ dauka jatorria. Izan ere, DLO-aren 4.2 artikulua idatzia “ultra vires” deklaratu izan du, legegilea 51/2003 Legeak hasieran ezartzen zuenetik haratago joan zelako testu bateratuan desgaitasuna eta ezgaitasunaren parekatzea efektu guztietara hedatzean.

Desgaitasuna duten pertsonen lan baldintzei dagokienez, 2015ean onartutako Langileen Estatutuak¹⁶, lan harremanen araudien bizkarrezurra izateagatik, Desgaitasuna duten Pertsonen Lege Orokorrak jasotzen ez dituen auzi batzuk jasotzen ditu. Hala, desgaitasuna duten pertsonentzako berariazko neurriak aurreikusten ditu: desgaitasuna duten langileek jasan dezaketen diskriminazioa; jazarpenaren aurkako babesa; prestakuntza-kontratuari dagozkion berezitasunak; lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola, eta langilearen gaitasuna, hurrenez hurren (Sánchez, 2023).

2.4. COVID-19 krisiaren garaian hartutako neurriak biltzen dituzten arauak

COVID-19aren pandemiak aurrekaririk gabeko eragina izan du munduko ekonomian, eta hainbat krisi eta erronka sortu ditu munduko lan-merkatuan. Hala, 2020. urtearen hasieran agertu zenetik, birusaren hedapena geldiarazteko ezarritako konfinamendu-neurriek, mugak ixteak eta mugikortasun-murrizketek haustura orokorra eragin dute ekonomia- eta lan-jardueran. Egoera honi aurre egiteko, osasun arloan, arlo ekonomikoan, arlo sozialean eta lan arloan hainbat premiazko neurri hartzera behartu zuen Gobernuak. Desgaitasuna duten pertsonen kasuan, historikoki enplegua lortzeko eta mantentzeko oztopo handiak dituen kolektiboa izanda, eragin hori bereziki esanguratsua izan da eta areagotu egin ditu enplegu arloko zailtasun horiek, lan-merkatuan dauden

¹⁵ Auzitegi Gorenaren 156/2020 Epaiak, otsailaren 19koak, halaber, epai honen aurrekaria den Auzitegi Gorenaren 278/2016 epaiak aipatzen du beste batzuen artean, non ondorioztatu zen desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren testu bateginaren 4.2 artikulua aurreikuspena, pentsiodunak ezintasun iraunkor jakin batzuekin parekatzea, lege-arau horretan ezarritakoaren ondorioetarako baino ez dela, eta ez ondorio guztietarako (IMSERSO, d.g.).

¹⁶ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (EAO 255 zk., 2015-10-24, 100224-100308 orr). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

desberdintasunak agerian utziz eta sakonduz (López, 2023; Lantarón, D., Serrani, L. eta Fernández, S., 2020).

Enpleguari dagokionez, Espainian hartu izan ziren neurri esanguratsuenak, aldi baterako enplegu-erregularizazioko espedienteen ezarpena eta telelana izan ziren. Neurri hauek pandemiaren testuinguruan 8/2020 Errege Dekretuak¹⁷ batu zituen.

3. MARKO METODOLOGIKOA

Esan bezala, azterlan honen helburua desgaitasuna duten pertsonen Espainiako lan-merkatu arruntean duten egoera ulertzea da. Helburu hori lortzeko, honako helburu espezifiko hauek planteatzen dira: desgaitasuna duten pertsonen laneratzean eragina duten faktoreak ezartzea, enpleguan sartzeko eta mantentzeko aurre egin behar dieten oztopo espezifikoak identifikatzea, COVID-19ak haien enpleguan duen inpaktua aztertzea, eta enplegua sustatzeko politiken eta neurrien eraginkortasuna ebaluatzea.

Ikerketa hori ikuspegi deskribatzaile-azaltzailea erabiliz egin da. Alde batetik, analisi kualitatiboa desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko aspektuak barne hartzen dituen lege-testuak aztertuz burutu da. Atal hori burutzeko, aipatutako lege-testuez gain, doktrina eta jurisprudenziaz ere baliatu izan da, *dialnet* edo *google académico* plataformetan eta beste webgune batzuetan eskuragarri dauden aldizkari-artikulu, eskuliburu, lan-akademikoetako informazioarekin uztartuz, liburu fisikoak ere barne hartuz. Beste aldetik, metodo kuantitatiboak erabili izan dira, aurkikuntza kualitatiboak osatzeko eta babesteko, INE, ODISMET eta SEPE-k sortutako estatistika datuetan oinarrituz.

Analisi kualitatiboa (4. atala) burutzeko lege-testu nagusia desgaitasuna duten pertsonen lege orokorra onartzen duen 1/2013 errege-dekretua da. Hala ere, desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko alderdiak jasotzen dituzten beste hainbat lege-testu aztertu dira.

Analisi kuantitatiboari dagokionez (5. atala), desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatu arrunteko egoera aztertzeko datu estatistikoak baliatu dira, grafikoetan aurkezten direlarik. Kontratazioari buruzko datuak SEPE-k urtero argitaratzen duen Desgaitasuna

¹⁷ 8/2020 Errege-Dekretua, martxoaren 17koa, COVID-19aren eragin ekonomiko eta sozialari aurre egiteko presako eta ezohiko neurriena (EAO, 73 zk., 2020-03-18, 25853-25898 orr.) Esteka: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824

duen Pertsonen Estatuko Lan Merkatuaren txostenetik ateratakoak dira, 2014tik 2022rako datuak jaso direlarik. Lan-jarduera aztertzeko erabilitako datuak INE-tik eskuratu dira. Kasu honetan ere, azertu diren urteak 2014tik 2022ra doaz, 2014tik aurrera desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren biztanleria-eremua zabaldu baitzen, 1/2013 Errege Dekretuan jasotako ezintasun iraunkorreko pentsiodunak kontuan hartzeko, desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren biztanleria-eremua zabaldu egin zen kolektibo hori sartzeko, eta, beraz, datuen seriean haustura bat gertatu zen, eta horrek ofizialki aitortutako desgaitasuna duten pertsonen guztizko zenbatespena handitzea ekarri zuen (INE). Azkenik, erreserba-kuotari dagozkion datuak, Desgaitasunari eta Lan-merkatuari buruzko Espainiako Behatokiak eskaintako datuak dira. Hautatutako subjektuak, lan egiteko adina duten desgaitasuna duten pertsonak dira eta kasu batzuetan, lan egiteko adina duten desgaitasunik ez duten pertsonenik alderaketa burutzen da.

3.1. Adierazleak eta aldagaiak

Ondoren, 5. atalean desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatuko egoerari buruz egingo den analisi kuantitatiboa burutzeko erabiliko diren adierazle eta aldagaiak azalduko dira.

Jarduera-tasa biztanleria aktiboaren (landunak eta langabeak) ehunekoa da, lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren proportzio gisa. Harreman hori langileek ekonomian egiten duten lan-eskaintzaren tamaina erlatiboaren adierazle bat da (Hernández eta Millan, 2015).

Okupazio-tasa biztanleria landunaren ehunekoa da, lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren proportzio gisa. Erlazio hori enpresek ekonomian egiten duten lan-eskariaren tamaina erlatiboaren adierazle bat da (Hernández eta Millan, 2015).

Langabezia-tasa, langabeen eta biztanleria ekonomikoki aktiboaren arteko arrazoi gisa definitzen da (Hernández eta Millan, 2015). Langabe dauden baina lana bilatzen duten biztanleriak osatzen dute.

Kontratu mugagabea gehieneko iraupenik ezarri gabe hitzartzen den lan-kontratuak da. Ahoz edo idatziz egin daiteke eta lanaldi osokoa, lanaldi partzialekoa edo aldizkako zerbitzu finkoak ematekoa izan daiteke (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministeritza).

Aldi baterako kontratuan, lan-harremana aldi jakin baterako ezartzen da enpresaburuaren eta langilearen artean (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministeritza)

Soldata, langileek zerbitzuen prestazioaren truke jasotzen duten diru-kopurua da.

Telelana, enpresatik kanpoko leku batetik egiten den lana da, esleitutako lan-kargak betetzeko telekomunikazio-sareak erabiliz (RAE).

Erreserba-kuota, 50 langile baino gehiago duten enpresa pribatu eta publikoek haien plantillaren % 2-a desgaitasuna duten pertsonak betetzea eskatzen duen kuota da (BIZILAN).

4. ANALISI KUALITATIBOA

Atal honetan, desgaitasuna duten pertsonen enplegua eta lan-merkatu arrunterako sarrera ahalbidetzeko legediak sortutako neurrien azterketa kualitatiboa burutuko da, baita neurri horiek betearazteko aurreikusten diren arau-hauste eta zehapenen sortak. Azkenik, COVID-19-aren ondorioz sortutako krisialdiari aurre egiteko hartu ziren neurrien eragina desgaitasuna duten pertsonen enpleguarengan nolakoa izan den aztertuko da.

4.1. Lan-merkatu arrunterako aurreikusten diren neurriak

Desgaitasuna duten Pertsonen Lege Orokorra onartzen duen 1/2013 Errege-Dekretuko 37. artikulua adierazten duen moduan, desgaitasuna duten pertsonak haien lan egiteko eskubidea egikari dezakete 3 enplegu moten bidez: enplegua lan merkatu arruntean, enplegua lan merkatu babestuan eta enplegu autonomoa. Lan merkatu arrunta lan egiteko adina duten eta desgaitasunik ez duten pertsonak osatzen dute. Enplegu babestuan, lan merkatu arruntak eskatzen dituen eskakizunak erantzun ezin ditzaketen desgaitasuna duten pertsonak kokatzen dira. Enplegu autonomoak azkenik, erreferentzia egiten dio desgaitasuna duten pertsonak haien enpresa propioa sortzeari. Jada indargabetua dagoen eta DLO-ak bere barnean hartu duen EGL-ren 37. artikulua idazketatik ondorioztatzen den moduan, lehentasuna ematen zitzaion lan merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen lanari. Lehentasun hori ordea, ez da DLO-an islatu, izan ere, lan egiteko eskubidea egikaritzeko 3 enplegu motak hierarkia maila berean jartzen ditu, enplegu arruntak zuen lehentasuna alde batera utziz eta garrantzia emanez edozein motako enpleguan, desgaitasuna duten pertsonen jarduera- eta okupazio-tasak hazteari (Gutiérrez, 2022).

Lan honetan, Rafael de Lorenzo (2004) eta beste autore batzuekin¹⁸ bat eginez, begirada lan merkatu arrunterako aurreikusten diren neurrietan jarriko da, desgaitasuna duten pertsonen gizarteratze osoa lortzeko bidea lan merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen inklusioa baita, aukera berdintasuna guztiz bermatzen delarik. Enplegu babestua ordea, formula alternatibo gisa ulertu behar da, ondoren lan merkatu arruntean sarbidea erraztuko duen formula gisa hain zuzen, horrek izan behar baitu azken helburua: lan merkatu arruntean integratzea.

Desgaitasuna duten pertsonak lan merkatu arrunta osatu dezaten, jarraian aztertutako izango diren neurriak, ekintza positiboko neurri edo diskriminazioaren aurkako neurri bezala ezagutzen dira eta DLO-k horrela bereizten ditu.

Ekintza positiboko neurriak legearen 2.g), 67. eta 68. artikuluetan jasotzen dira eta tratu-berdintasuna hausten duen abantailaren bat ematen dute, berdintasuna lortzeko.

Diskriminazioaren aurkako neurriak, 65. artikuluan definitzen dira eta horien oinarria da enpresaburuek betebeharra dutela beren egintzek zuzenean edo zeharka pertsona bat, desgaitasunagatik edo antzeko egoera batengatik, beste pertsona bat baino okerrago tratatzea saihestea edo zuzentzea (Sánchez Girón, 2023).

4.1.1 Erreserba-kuota eta ordezkoko neurriak

a) Erreserba-kuota

Lan merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen sarbidea eta lan-eremuan aukera berdintasuna ahalbidetzen duen tresna edo neurri zabalduena da lanpostuen erreserba-kuota. Autore gehienek eta Konstituzio Auzitegiak ere, erreserba-kuota ekintza positiboko neurrien barruan kokatzen dute.

Erreserba-kuotaren izaera eta edukia antolatzeke sistema ezberdinak aurreikusten dira. Alde batetik, Perez autoreak (2014), erreserba-kuoten sistema puruak aipatzen ditu eta Thornton autorearekin (2000) bat eginez, sistema purua, erreserba-kuotaren izaera arrunta izango litzateke. Hortaz, enpresak, bai pribatuak zein publikoak, legez behartuta daude lanpostuen ehuneko jakin bat desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzeko. Lege-manu hori bete ezean, arau-hausteagatik zehapen ekonomikoa jasoko dute, erreserba-kuota ez betetzeak ez baitu onartzen inolako alternatibarik. Bestetik, konpentsazio-ekarpenekin osatutako erreserba-kuoten sistemai buruz mintzatzen da. Sistema hauetan,

¹⁸ Santero, Castro, Martínez, Guilló (2016)

legeak onartu egiten du enpresak desgaitasuna duten langileen kontratazioen gutxieneko ehunekora iristen ez diren kasuetan, erreserba-betebeharra betetzea ekarpen ekonomiko bat eginez, funts berezi batera edo desgaitasuna duten pertsonen enplegurako beste neurri zehatz batzuk sustatzeko¹⁹.

Erreserba-kuoten sistemak Espainiaren kasura hurbilduz, EGL-aren 38. artikulua jada enpresek desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeko betebeharra ezartzen zuen. Gaur egun erreserba-kuota arautzen duen araudia hainbat lege-tresnatan sakabanatuta dagoen arren, DLO-aren 42.1 artikulua abiapuntu gisa jarduten du (Gutierrez, 2020). Artikulu horren arabera, erreserba-kuota honetan datza: 50 langile baino gehiago dituzten enpresa publiko zein pribatuak plantillaren %2 gutxienez desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzeko betebeharra dute. Erreserba-kuota ez betetzekotan, hurrengo atalean zabalago azalduko den lan-arloko arau-hauste eta zehapenen legeak isunak aurreikusten ditu. Hala ere, salbuespenezko egoeretan, enpresa publikoak zein pribatuak betebehar horretatik guztiz edo partzialki salbuetsita geratu ahal izango dira, Estatu mailan ezarritako negoziazio kolektiboan edo maila baxuagokoetan ezarritako akordioen bidez edo enpresariaren borondatezko erabakiz, lan-agintaritzari behar bezala jakinarazita, ordezkotako neurriak aplikatzeko baldintzarekin. Ondorioz, erreserba-betebeharra asetuta geldituko da erreserba-kuota legeak aplikatzera behartzen dituen ordezkotako neurrien bidez. Hori dela eta, esan daiteke, Espainian ezartzen den erreserba-kuoten sistema konpentsazio-ekarpenekin osatutako sistemara hurbiltzen dela.

Artikulu honen irakurketatik sor daitezkeen erreserba-kuotaren aplikazio eremuari buruzko zalantzak desgaitasunari buruzko Gobernuaren liburu zuriak²⁰ argitzen ditu. Horrela, erreserba-kuota aplikatu behar duten enpresa pribatuak bere barne hartzen dituzte fundazio, elkarte eta gizarte-ekonomiako erakundeak, irabazteko asmoa duten edo ez alde batera utzita. Erreserba-kuota aplikatu behar duten enpresa publikoen artean, Administrazio Orokorrean enpresa publikoak erreferentzia egiten dio Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legean biltzen diren erakunde

¹⁹ Honen harira, Thornton-ek adierazten du “konpentsazio-ekarpenen helburu nagusia enpresek beren kuota bete dezaten sustatzea dela, ez diru-sarrerak handitzea”. Thornton, P. (2000). Cuotas de empleo, contribuciones compensatorias y fondos nacionales para la rehabilitación de personas con discapacidad: guía práctica. In Visier, L., Thornton P., Mora, V., *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad*. 100. orr. Escuela libre argitaletxea.

²⁰ Enplegu eta desgaitasunari buruzko liburu zuria. (2023). Espainiako Gobernu. Esteka: https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf

juridikoei²¹. Bestetik, autonomia- eta toki-administrazioen testuinguruan, enpresa publikoak dira botere publikoek haien partaidetza finantzarioagatik edo enpresa gidatzen duten arauengatik eragin nagusia izan dezaketen edozein enpresa. Artikulu hau, lan-harremanen eta lan-kontratazioaren eremuan kokatzen da, beraz, funtzionario publikoen erregimena kanpo gelditzen da (Barea eta Monzón, 2008).

b) Ordezko neurrien aplikazioa

Aurreko lerroetan aipatu berri den Espainiako erreserba-kuotaren diseinuak ordezko neurrien aplikazioa aurreikusten du. Neurri alternatibo hauen existentzia ordea, ez da betidanikoa izan. EGL-a sortu zen garaiko erreserba-kuotaren sistema arrunta zen eta ez zuen bere ez betetzeagatik arau-hauste ez zehapenik xedatzen, nahiz eta betebeharrak izan legearen idazketaren esanetan. Ondorioz, enpresen aldetik tresna honen erabilera eskasa izan zen desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurri gisa. Enpresen lanpostuen erreserba-betebeharrak asetuta gelditzeko, desgaitasuna duten langileen aldeko erreserba-kuotaren salbuespenezko betetze alternatiboa arautzen duen 364/2005 Errege-Dekretua gauzatu zen (Barea eta Monzón, 2007). Dekretu honen bitartez, EGL-ren 38.1 artikulua garatu zen, eta DLO-ren 42.1 artikulua idazketan ordezko neurri hauen aukera txertatu duen arren, honen garapen zabala gaur egun indarrean jarraitzen duen 364/2005 Errege-Dekretuak eskaintzen du.

Ordezko neurrien aplikazioak salbuespenezko izaera duenez, bi egoera gertatu behar dira erreserba-kuotaren ordez, ordezko neurriak aplikagarri gertatzeko, enpresek bi bide dituztelarik neurri alternatiboen aplikazioa eskatzeko.

Egoera horietako lehenengoa gertatzen da eskumena duten enplegu-zerbitzu publikoek edo enplegu-agentziek ezin dutenean aurkitu erreserba-kuota bete behar duen enpresako enplegu-eskaintzaren baldintzak betetzen dituen desgaitasuna duen langilea. Horren arrazoia izan daiteke ez dagoela desgaitasuna duen enplegu-eskatzailerik lan-eremu zehatz horretarako inskribatuta, edo, halakorik badago, baliteke ez egotea interesik enplegu-eskaintzan eskaintako lan-baldintzetan. Bide hau erabiliz enpresek neurri alternatiboen aplikazioa lortzeko, lan eskaintzak benetakoa eta eraginkorra izan behar du, desgaitasuna duen langile batentzat hura lortzeko ezinezkoa ez dena (Pérez, 2014).

²¹ 40/2015 Legearen arabera, enpresa publikoak hiru kategoriatan banatzen dira: enpresa-erakunde publikoak (103. artikulua eta hurr.), Estatuko merkataritza-sozietateak (111. artikulua eta hurr.) eta fundazio publikoak (128. artikulua).

Bigarren egoera gertatzen da enpresak zailtasunak dituenengan desgaitasuna duten langileak kontratatzeke, enpresari eragiten dioten arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzazkoak edo produkziozkoak ematen direla-eta. Enpresek arrazoitu egin behar dute desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa burutzea zaila dela egoera arrazoi horietako bat ematen delako. Horregatik, enpresek salbuespena baliozkotzeko bide hau erabiltzen dutenean, fokua enpresak desgaitasuna ez duten langileen kontratazioan duen portaeraren gainean jartzen da (Pérez, 2014).

Behin legeak aurreikusten duen prozedura beteta, aplika daitezkeen neurriak hurrengoak dira:

- Merkataritzako kontratua edo kontratu zibila ezartzea enplegu-zentro berezi batekin edo desgaitasuna duen langile autonomo batekin, enpresa kontratatzailearen jarduerarako behar diren ondasunak/zerbitzuak hornitzeko.
- Diruzko dohaintzak egitea, betiere, erakunde hartzailea, ondoren lan-merkatu arruntean sartzeko helburuarekin desgaitasuna duten pertsonentzako lanbide-heziketa eta lanpostuak sortzen dituen onura publikoko elkarte bat edo fundazio bat bada, ondoren lan-merkatu arruntean integratzeko.
- Enplegu-zentro berezi batekin lan-enklabe²² bat sortzea.

4.1.2 Enplegu publikoan berezitasunak

Desgaitasuna duten pertsonen lan arloko gizarteratzea lortzeko bidean, enplegu publikoan parte hartzeko aukera izatea funtsezkoa da (Vida, 2023). EK-ko 23.2 eta 103.3 artikuluetan oinarrituta, herritar guztiei aitortzen zaie kargu eta funtzio publikoetara berdintasunez iristeko eskubidea, horietara iristeko merezimendu- eta gaitasun-printzipioak betez. Eskubide hori egikaritzeko funtzionario publikoen estatutua, funtzio publikoan sartzeko, sindikatze-eskubidea egikaritzearen berezitasunak, bateraezintasun-sistema eta eginkizunak betetzean inpartzialtasuna bermatzeko bermeak arautzeaz legea arduratuko da. Oinarri hauek jaso zituen legea Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 7/2007 Legea izan zen²³. Egun lege hau indargabetuta dagoen arren,

²² Lan-enklabeak desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituen otsailaren 20ko 290/2004 Errege Dekretuak (EAO, 45zk., 2004-02-21, 8386-8391 orr.) arautzen ditu. Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>. Lan-enklabetzat hartzen da lan-merkatu arrunteko enpresa baten (enpresa laguntzailea) eta enplegu-zentro berezi baten arteko kontratua, haren ohiko jarduerarekin lotura zuzena duten obrak edo zerbitzuak egiteko, baldin eta enplegu-zentro bereziko langile desgaitu batzuk enpresa laguntzailearen lantokira joaten badira aldi baterako.

²³ 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarena (EAO, 89 zk., 2007-04-13, 16270-16299 orr.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788> [indargabetua].

aipatzekoa da Lege honen zioen azalpenean lehen aldiz desgaitasuna aipatu zela enplegu publikorako sarbideari dagokionez, desgaitasuna duten pertsonen enplegu publikorako sarbidea sustatzeko har daitezkeen ekintza positiboko neurriak berdintasun-, merezimendu-, gaitasun-, gardentasun eta arintasun-printzipioen aplikazioarekin erabat bateragarriak direla adieraziz. Gaur egun, oinarri horiek 5/2015 Errege-Dekretuak onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legean (aurrerantzean, EPOE) jasotzen dira²⁴. Horrela, Estatutuko 59. artikulua desgaitasuna duten pertsonen sarbidea bermatzeko neurriak aurreikusten ditu.

a) Enplegu publikoko erreserba-kuota

DLO-aren 42.1 artikulua enpresa publikoak beregain hartzen baditu ere, Administrazio publikoa artikulua horren eremu subjektibotik kanpo gelditzen da, 42.2 artikulua esanetan. Enplegu publikorako erreserba-kuotaren testuinguruan, EPOE-ko 59.1 artikulua alde batetik, enplegu publikoko eskaintzetan, lanpostu hutsen %7-ko kupo gordeko da gutxienez, desgaitasunen bat duten pertsonak bete ditzaten, halakotzat hartuta DLO-ren 4. artikulua 2. paragrafoan zehaztutakoak; betiere, hautaketa-prozesuak gainditzen badituzte, desgaitasuna egiaztatzen badute eta eginkizunak betetzearekin bateragarria dela egiaztatzen badute. Kupo horren barruan, eskaintako plazen %2 gutxienez, desgaitasun intelektuala egiaztatzen duten pertsonak beteko dute. Beste aldetik, Administrazio Publikoetako langileen %2-a desgaitasuna duten pertsonak izateko helburua finkatzen du, hura pixkanaka kupoaren ezarpenaren bidez lortzeko asmoa agerian geratuz²⁵.

Neurri hau, enplegu publikoan aurkezten dituen berezitasunengatik, doktrinan aski eztabaidatua izan da, printzipioen talka eztabaidaren erdian kokatzen delarik. Hori dela eta, Konstituzio Auzitegiak bere hitza hartu zuen gaian urriaren 3ko 269/1994 Epaian,

²⁴ 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (EAO, 261 zk., 2015-10-31, 103105-103159 orr.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11719>

²⁵ Honen harira, Vida Fernández autoreak adierazten du, enpresa publiko eta pribatuen erreserba-kuota emaitza bat lortzeko bideratuta dagoen obligazioa den artean, enplegu publikoaren eremuan, bitarteko betebeharrak gisa arautzen dela, kontratazio-prozesuei dagokienez. Horrela, ulertzen da, enpleguaren eskaintzetan gordetzen den %7-ko kupo, DLO-an aitortzen den %2-ko erreserba-kuota hori lortzeko bideratuta dagoen neurria dela, baina DLO-k ezartzen duen plantillaren dimentsioaren mugak baldintzatu gabe, axolagabea delarik 50 langile baino gehiago egotea. Vida, R. (2023). *La reserva de empleo público. Especial referencia a la oferta de empleo público en Andalucía y en la Ley 4/2017*. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum. Ez-ohiko zk., 164-165 orr.

haren iritzia plazaratuz. Honetan, errekurtsogileak, desgaitasuna duten pertsonen mesederako ezartzen diren erreserba-kuotek, berdintasun printzipioa (EK, 14.), enplegu publikorako sarbidean berdintasuna (EK, 23.2) eta enplegu publikoan merezimendu- eta gaitasun-printzipioak (EK, 103.3) urratzen dituela ziurtatzen zuen. Kexaren muina, tratu desberdinaren balizko irrazionaltasuna da, pertsonaren desgaitasun egoeran oinarritzen zena, zeinak egoera okerragoan jartzen baitzituen, puntuazio altuagoak izanda ere, desgaitasun baten eraginpean ez zeudenak (Pérez eta Legarreta, 2009). Beraz, errekurtsogileak, alde batetik, argudiatzen zuen desgaitasuna duten pertsonentzako erreserba-kuotak ezartzeak tratu-desberdintasun diskriminatzailea zekarrela, desgaitasuna duten pertsonen mesede egiten zaielako baldintza pertsonal batzuegatik. Bestetik, funtzio publikoan sartzeko merezimendu- eta gaitasun-printzipioak urratzen zirela defendatzen zuen, lortutako puntuazioari lotuta.

Konstituzio Auzitegiak bere horretan, baztertu egiten du errekurtsogileak ziurtatzen duen diskriminazio-egoera ematen denik desgaitasuna duten pertsonen aldeko erreserba-kuotak ezartzean, EK-ko 9.2 eta 49. artikuluen edukiari kasu eginez, justifikatuta dagoelako historikoki lan-merkatuan sartzeko arazoak izan dituen eta diskriminazioaren subjektu izandako kolektibo baten mesedetan aukera berdintasuna sustatzen duten neurriak hartzea. Hortaz, Auzitegiaren esanetan ez da Konstituzioko 14. artikulua urratzen. Merezimendu- eta gaitasun-printzipioei dagokienez, Auzitegiak baieztatu zuen erreserba-kuotak ezartzeak ez zuela merezimenduen balorazioa desgaitasunean oinarritzen, 23.2 artikuluko aukera berdintasuna errespetatzen delarik.

Zalantzarik gabe, Konstituzio Auzitegiaren iritziaren agertze honek enplegu publikoko erreserba-kuotaren hobekuntza bideratu zuen (Pérez eta Legarreta, 2009). Izan ere, erreserba-kuotaren bilakaera nabarmena izan dela ondorioztatzen da hura arautzen duten lege-testu ezberdinak aztertzen badira²⁶.

b) Hautaketa-prozesuen eta lanpostuaren arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharra

Arrazoizko doikuntzak hurrengo atal batean azalduko diren arren, ez dago soberan enplegu publikoaren eremuan hauei egiten zaien erreferentzia aipatzea. EPOE-ren 59.2 artikuluan, bai hautaketa-prozesuan eta behin lanpostua lortzen denean, beharrezkoak

²⁶ Ikusi 2271/2004 Errege Dekretua, abenduaren 3koa, desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikora iristea eta lanpostuak betetzea arautzen duena (EAO, 303 zk., 2004-12-17, 41261-41264 orr.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21221>.

diren arrazoizko doikuntzak burutzeko betebeharra jasotzen du, baliabide eta denbora doikuntzetan oinarritzen direnak. Hauen nondik norakoak, 2271/2004 Errege-Dekretuaren 8. artikulua garatzen ditu. Baliabideen egokitzapenak bere gain hartzen ditu, hautagaiak parte hartzen dituen proba guztiak egiteko beharrezkoak dituen baliabide materialen eta giza baliabideen horniketa, laguntza teknikoak eta/edo teknologikoak, bai eta prozesuan garatzen diren esparru edo espazio fisikoaren informazioaren eta komunikazioaren irisgarritasuna bermatzea ere. Denboraren egokitzapena, ariketak egiteko denbora gehigarri bat ematean oinarritzen da. Hautagai bakoitzaren inguruabar zehatzetara egokitzeko, arauak interesdunei eskaera egitera behartzen die.

4.1.3 Enplegu lagundua

Enplegu lagundua, lan-merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzea sustatzeko beste neurri bat da. Neurri hau legalki indarrean sartu zen Espainian enplegu lagundurako programa arautzen duen 870/2007 Errege-Dekretua²⁷ onartu zenean, garai hartan indarrean zegoen EGL-ren 37. artikulua adierazten zuenaren harira²⁸. Azkenik, DLO-eko 41. artikuluan txertatu zen, lagundutako enplegu-zerbitzuen izenpean.

Atal honen hasieran plazaratu den ekintza positiboko neurriei buruz autoreek duten eztabaidaren markoan, enplegu lagunduaren izaerak, Gutierrez autoreak (2022) ekintza positiboko neurriei buruz duen kontzeptuarekin bat egiten du. Desgaitasuna duten pertsonen aniztasuna dela-eta, funtsezkoa da desgaitasuna duen langile-talde bakoitzaren eskaerei eta premiei modu bereizian heltzea, bereziki desgaitasunaren ezaugarriak direla-eta, lan-merkatuan sartzeko oztopo handiagoak dituzten langile-taldee, enplegu lagundua desgaitasuna duten langile-talde horiei laguntza espezializatua ematean oinarritzen baita.

Ekintza positiboko neurrien barruan kokatuta, enplegu lagunduak helburu du desgaitasuna duten langileei banakako orientazioa eta laguntza ematea lanpostuaren sarbiderako eta lanpostuaren zereginak betetzeko, lanpostu baliokideak betetzen dituzten

²⁷ 870/2007 Errege Dekretua, uztailaren 2koa, enplegu lagundurako programa arautzen duena, lan-merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurri gisa (EAO, 168zk., 2007-07-14, 30618-30622 orr.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13588>

²⁸ 870/2007 Errege-Dekretuaren zioen adierazpenean esaten da, EGL-ren 37.1 artikulua diona jarraituz desgaitasuna duten pertsonen zuzenduta dauden politika enpleguen helburu nagusia haien integrazioa lortzea dela lan-merkatu arruntean eta hura posible ez denean soilik jotzea enplegu babestura. Ondorioz, manu honek adierazten duena betetzeko beharrezkoa izan zen enplegu lagunduko programak arautzea, EGL-ko 41. artikulua orain enplegu lagunduko subjektuak izan daitezkeen pertsonak zuzenean enplegu babestura bideratzen zituelako (Gutiérrez, D. (2022). *Naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿Medidas de acción positiva de lucha contra la discriminación?* Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 162. zk., 33. or.)

lankideen antzeko baldintzetan moldatu ahal izateko. Orientazio eta laguntza hori, haien lanaren ebaluazioa burutuko duten lan-prestatzaile espezializatuen eskuetatik jasoko dute.

Esan bezala, enplegu lagunduaren zerbitzuen subjektuak desgaitasuna duten pertsonen biztanleriaren barnean lan-merkatu arruntean lana prestatzeko gai diren baina desgaitasun-mailagatik zaugarriagoak diren langileak dira. 870/2007 Errege-Dekretuak adierazten ditu zeintzuk diren neurri honen onuradunak. Horien artean daude, %33 edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortu zaien eta garun-paralisia, osasun mentaleko nahasmendua, desgaitasun intelektuala edo autismoaren espektroko nahasmendua duten pertsonak, baita % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortu zaien desgaitasun fisikoa edo sensoriala duten pertsonak eta %33ko edo gehiagoko desgaitasun maila aitortu zaien entzumen-desgaitasuna duten pertsonak eta pertsona gorrak. Baldintza hauek betetzen dituzten desgaitasuna duten langileak, inskribatuta egon behar dira enplegu-zerbitzu publikoan enplegu-eskatzaile ez-okupatu gisa edo enplegu-zentro berezi bateko langileak izan behar dira. Azken kasu honetan, desgaitasuna duen langilea enplegu-zentro berezi bateko plantillakoa bada, zentro horretan borondatezko eszedentzia-egoerara igaroko da, LE 46.2 eta 5 artikuluetan ezartzen den moduan, eta, hala badagokio, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan (Rodriguez, 2015).

4.1.4 Arrazoizko doikuntzak (“ajustes razonables”)

Arrazoizko doikuntzak burutzeko betebeharrak, DLO-ren 40. artikuluan jasotakoa, helburu bezala dauka lanean erabateko berdintasuna bermatzea, desgaitasuna dela-eta sortutako desabantailak konpentsatzeko neurri egokiak hartuz. Kasu honetan, diskriminazioaren aurkako neurri baten aurrean aurkitzen gara, DLO-k hauei buruz ematen duen definizioarekin bat eginez, neurri hauek desgaitasuna duten pertsonen gizartean bete-betean parte hartzeko aukera ematea bilatzen dute, desgaitasunagatik ukatzen zaizkien aukerak bermatuz. Neurri honen existentzia Espainiako legedian, Europar Batasuneko 2000/78/EE Zuzentarauari egindako transposizioan oinarrituta dago, eta DLO-aren markoan neurri honi buruz jasotzen den edukiari buruz legegileak gordetzen duen isiltasuna dela medio, beharrezkoa da beste lege-tresna batzuetara jo behar izatea alderdi jakin batzuen nondik norakoak interpretatzeko, segurtasun juridikoa bermatzeko garrantziari lehentasuna emanez (Gutierrez, 2018, 369 orr.).

DLO-ren 40.2 artikulua arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharrari buruz eskaintzen digun definizioan oinarrituta, horrela azaldu daiteke: Enpresaburuak behartuta

daude lanpostua egokitzeko eta enpresaren irisgarritasuna bermatzeko neurri egokiak hartzera, egoera zehatz bakoitzaren premien arabera, desgaitasuna duten pertsonen enplegua lortzeko, lana burutzeko, profesionalki aurrera egiteko eta prestakuntza jasotzeko aukera emateko, neurri horiek enpresaburuarentzat karga handiegia ez badira.

Artikulu hauen lehen interpretazio bat eginez, bi ezaugarri nabarmentzen dira: unibertsaltasuna eta erlatibotasuna.

Betebeharrak izaera unibertsala duela esaten da, zabalik uzten delako neurri egokiak esamoldearen interpretazioa, neurri horiek egoera zehatz bakoitzaren beharren arabera aplikatzea baimentzearekin batera, egoera bakoitzerako irtenbide partikularrak eskaintzen dituelako. Gainera, betebeharra ez da mugatzen neurriak burutzea eskatzen dituen subjektuaren lanpostuaren arazoizko doikuntzak egitera mugatzen, lan-harremanaren beste etapa batzuk ere beregain hartzen ditu, hala nola, enplegua lortzeko edo prestakuntza jasotzeko bideratuta dauden egokitzapenak. Izaera unibertsal honek ordea, arazoak sortzen ditu enpresek neurri honen betetzeari dagokionez, egin beharreko doikuntzen amaigabeko aukerak sortzen direnez, zaila delako hauek identifikatzea.

Auzi honen inguruan, Europar Batasuneko Zuzenbidera jotzearen irtenbidea zabalik geratzen da. Nahiz eta Europar legegilearen isiltasuna nabarmena izan ere, honek garatu duen jurisprudentzia zabalari esker arazoizko doikuntzen abstrakzioa mugarritzen da. 2000/78 Zuzentarauak neurri motei gordetzen duen isiltasunaren aurrean, doktrinak neurriak bi kategoriatan klasifikatu egiten ditu. Alde batetik, alderdi fisikoari eta irisgarritasunari buruzko egiturazko neurriak aurkitzen dira, enpresa-instalazioak, baliabide teknikoak eta ekoizpena langileek izan ditzaketen desgaitasun zehatzetara egokitzeari buruzkoak hain zuzen.

Beste aldetik, antolakuntza izaera duten neurriak daude, langileen desgaitasuna kontutan hartuz lanpostuen betetze-sistemak, lanpostu edo maila igotze-sistemak, prestakuntza pertsonaleko ikastaroetan sartzea eta lan-erritmoak formulatzen dituztenak batez ere (Garrido, 2001, 11. orr). EBJAk hirugarren kategoriatan gehitu zuen, hezkuntza helburuak dituzten neurriak, zehazki²⁹. Beraz, arazoizko egokitzapenak neurri fisikoak, antolakuntzakoak edo hezkuntzakoak izango dira, eta estu-estu lotuta egongo dira lan-prestazioa gauzatzearekin eta langilearen desgaitasunarekin (Gutierrez, 2018, 378. orr).

²⁹ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia (Bigarren Areatoa), 2013ko apirilak 11, C-335/11 eta C-337/11 auzi pilatuak, HK Denmark auzia, 49. atala.

Arrazoizko doikuntzen izaera unibertsala bada ere, hauek egiteko betebeharra erlatiboa da, legegileak neurrien galdagarritasuna mugatu egiten baitu gehiegizko kargaren figura ezarriz. DLO-ren 40.2 artikularen azken paragrafoan jasotzen dira muga honen nondik norakoak. Enpresa batentzat arrazoizko doikuntzek gehiegizko karga dakartela esaten da, doikuntza horiek egitearen ondorioz enpresaren bideragarritasuna arriskuan jartzen bada. Enpresa batentzat gehiegizko karga zer den erabakitzeke, arrazoizko doikuntzak burutzeak sor ditzakeen finantza-kostuak, doikuntzak egiteagatik Administrazioarengandik jaso ditzakeen diru-laguntzak, enpresaren tamaina eta bolumena hartzen dira kontutan. Beraz, desgaitasuna duten pertsonen aukeraberdintasuna bermatzeko arrazoizko doikuntzak egitea betebeharraren moduan aurkezten den arren, doikuntza horiek enpresarentzat karga logistiko edo finantzarioak sortzen badituzte, neurri horien hartzea birplanteatu behar da. Fernández Orrico autorearen hitzetan (2017), gehiegizko kargaren kontzeptuaren izaera dinamikoa da, enpresa bakoitzari erreparatu behar zaio karga gertatzen den jakiteko, alde batetik, neurriaren kostuari erreparatuz, eta bestetik, kanpoko laguntzak jasotzeko aukera egoteari, aurkez daitezkeen enpresa aniztasuna dela-eta.

Eremu subjektiboari dagokionez, bitan banatzen da. Alde batetik, obligazioa bete behar duen subjektua eta beste aldetik, neurri horiek burutzea eska dezaketen subjektuak. Eremu honetan ere, legegileak eskaintzen dituen aukerak oso zabalak dira. Obligazioa betetzeko beharra duten subjektuak enpresaburuak dira, eta ez da baldintzarik jartzen, edozein enpresaburu izan daiteke subjektu, kontuan hartu gabe enpresaren tamaina eta izaera. Neurriak burutzea eska dezaketen subjektuak lehen begirada batean, desgaitasunen bat duten langileak dira, bai enpresan zerbitzuak ematen hasi aurretik jada desgaitasunen bat dutenean edo behin lan-harremana indarrean dagoela, ezgaitasun egoera jasaten badute. Desgaitasunaren kondizioa ezagutzera ematea pertsona bakoitzaren eremu pribatuarekin zerikusia duen auzia den heinean, arrazoizko egokitzapen neurri bat eskatzekotan soilik egongo da behartua pertsona hori desgaitasuna duela frogatzera. Beraz, arrazoizko doikuntzak egiteko obligazioa baldintzatuta egongo da enpresaburuak honen ezagutza izatera, bai desgaitasuna ikusgarria delako (fisikoa bada) bai langileak espresuki adierazi eta aitortu duelako desgaitasun bat duela DLO-ren 4. artikulua jasotzen duena betetzen duelarik (Gutierrez, 2018, 366-372. orr).

4.1.5 Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioarako pizgarri ekonomikoak

Atal hau, enpresak desgaitasuna duten pertsonen lan-gizarteratzea sustatzeko enpresek jasotzen dituzten pizgarri ekonomikoei mintzatzeraz bideratuta dago. Langileen Estatutuko 17.3 artikulua da bereziki, eremu horretarako pizgarri ekonomiko hauek justifikatzen dituen, Gobernuari baimentzen baitio “dirulaguntzak, zerga-arinketak eta beste neurri batzuk emateko, enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten langile talde espezifikoen enplegua sustatzeko”, besteak beste (Liburu Zuria, 2023). Kutsu ekonomikoa duten neurri hauek, ekintza positiboko zeharkako neurrien markoaren barruan ulertzen dira, desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa hazteko pentsatuta baitaude, baina modu zuzenean behartu gabe enpresak kontratazio hori burutzeraz. Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa ekonomikoki erakargarria izatea helburu duten neurriak dira (Molina, 2022).

Pizgarri ekonomikoek, forma ezberdinak har ditzakete, enpresei zuzenean ematen zaien diru-laguntzak izan daitezke edo Gizarte Segurantzako kuotetan hobariak izan daitezke. Neurri hauen edukia jasotzen duen legediari dagokionez, autore gehienek bat egiten dute gai honi buruz dagoen arau-dispersio maila handian eta honek eragiten duen segurtasun juridikoaren faltan, neurri hauen eraginkortasunaren kaltetan (Pérez, 2014; Liburu zuria, 2023), ikusiko den bezala.

4.1.5.1 Diru-laguntzak

Diru-laguntzak modu orokorrean, azaroaren 17ko 38/2003 diru-laguntzen Lege Orokorrean³⁰ definitzen dira. Desgaitasunaren eremura ekarriz, diru-laguntzak, oroharreko prezioan enpresa bati zenbateko ekonomiko bat ematean datza, desgaitasuna duten langileak kontratatzeke baldintza jakin batzuk betetzen dituenean (Liburu Zuria, 2023, 939. orr). Jatorriz, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzearekin zerikusia duten diru-laguntzak 1451/1983 Errege-dekretuan jasotzen dira. Errege-dekretu honek beste pizgarri ekonomiko forma batzuk ere aurreikusten bazituen ere, garaia batean diru-laguntzak tresna ohikoenak izan ziren, 43/2006 Legearen agerpenarekin batera, beste pizgarri ekonomiko formak indartu zirenean protagonismoa galdu zutelarik (Pérez, 2014, 259. orr).

³⁰ EAO, 276. zk., 2003-11-18, 40505-40532 orr. Esteka: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-20977>

Hala ere, Enplegua aktibatzeke programa komunak arautzen dituen 818/2021 Errege-dekretuaren³¹ sorreran, diru-laguntzak berriro tresna eraginkor moduan aurkeztu dira. Errege-dekretu hau onartu zen urtean indarrean zegoen enplegu legeak kolektibo zaurgarrien enpleguari jartzen zion arretan oinarrituta, kolektibo horien integrazioa errazteko programa komunek izan behar dituzten funtsezko elementuak ezartzen ditu. Horrela, desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren eremuan, dekretu honek jaso behar zituen funtsezko elementuen artean, enplegua aktibatzeke programa komunak kudeaketa, koordinazioa eta ebaluazioa arautzera bideratutako diru-laguntzen erreferentziazko zenbatekoak ezartzea aurkitzen zen. Azkenik, neurri edo programa zehatz batzuetarako eskaintzen diren diru-laguntzak ere aztertuko dira.

a) Kontratazio mugagabea

1451/1983 Errege-dekretuaren 7. artikulua kontratu mugagaberako diru-laguntzak jasotzen ditu. Hala, desgaitasuna duen pertsona batekin kontratu mugagabe bat ospatzeagatik eta lanaldi osoko kontratua den kasuetan, 3.907 €-ko diru-laguntza aurreikusten da. Lanaldia partziala izatekotan, kopurua lanaldiarekiko proportzionala izango da.

Kontratazio mugagaberako 818/2021 Errege-dekretuak, 1451/1983 Errege-dekretuak ez bezala, bereizi egiten ditu desgaitasunaren eremuan, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handiagoa duten pertsonen diru-laguntzaren kopurua, desgaitasun zorrotzagoak, emakumeak edo 45 urte edo gehiago dituzten pertsonak izan daitezkeenak. Horrela, 5.500 eurotik 7.500 eurora doazen kopuruak eskaintzen dira.

Ikusi bezala, kontratazio mugagaberako diru-laguntzen eremuan arau dispersioa nabarmena da, 818/2021 Errege-dekretuak neurri bererako diru-laguntza berriak aurreikusten baititu. Hala ere, onargarria da proposatzea dekretu honek aurrekoa xurgatzea eta ondorioz 1451/1983 Errege-dekretuaren atal hori indargabetzea (Liburu Zuria, 2023, 940. orr), diru kopuruaren aldetik 818/2021 Errege-dekretuak eskaintzen dituen diru-laguntzak erakargarriagoak direlako eta kontuan hartzen dituelako

³¹ 818/2021 Errege Dekretua, irailaren 28koa, Enplegu Sistema Nazionalen enplegua aktibatzeke programa komunak arautzen dituen (EAO, 233. zk., 2021-09-29, 119390-119454 orr.). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15771>

desgaitasunaren eremuaren barruko kolektibo zaugarriagoak, kopuru hori haien zailtasun berezietara egokitzeko.

b) Enplegu lagunduko programentzako diru-laguntzak

Enplegu lagunduko programak aurrera eramateko burutu behar diren gastuak direla-eta, programa horiek arautzen dituen 870/2007 errege dekretuak, diru-laguntzak ere arautzen ditu, 8.2 artikuluan. Enplegu lagunduko programek eragiten dituzten gastuak anitzak izan daitezke, batez ere, lan-prestatzaileen programa honetan jokatzeko duten paperaren garrantziagatik.

c) Arrazoizko doikuntzak burutzeagatiko diru-laguntzak

1451/1983 Errege-dekretuak 12. artikuluan, lanpostuak egokitzea edota desgaitasuna duen langilearen lana eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzea bideratutako diru-laguntzak jasotzeko aukera aurreikusten zuen. Diru-laguntza honen zenbatekoa 1994ko apirilaren 13ko Aginduaren 1.2 artikulua gehienez 901,52 euroko kopuruan zehaztu zuen. 818/2021 Errege-dekretuan ordea, arrazoizko doikuntzak egiteagatik jaso daitekeen diru-laguntza 1.800 eurotara igo da. Beste behin, neurri berera bideratutako diru-laguntzak arautzen dituzten eta egun indarrean dauden bi lege-testu ditugu, segurtasun juridikoa kaltetuz.

4.1.5.2 Gizarte Segurantzako kuotetan hobariak

Gizarte Segurantzako kuoten hobariei dagokienez, hauek ugariagoak dira eta honek buruzko araudia zabalagoa da diru-laguntzekin alderatuta, kontratu mota gehiago gain hartzen dituztelarik (Pérez, 2014). Gizarte Segurantzako kuotaren hobariak berekin dakarte enpresariak kontratatutako langile bakoitzeko ordaindu behar dituzten gizarte-segurantzako kotizazioak murriztea, eta horrek lan-kostuak nabarmen aurrezteka ekar dezake (Gizarte Segurantzak, 2024).

Ekintza positiboko neurriak buruz DLO-ren 67. artikulua jasotzen duenaren lerroan, 43/2006 Legeak, desgaitasuna duten pertsonen kolektiboko talde batzuen hobari-kopurua handitu egiten du, kolektiboaren barruan babes handiagoa behar duten pertsonak direlako, hurrengo ataletan ikusiko den moduan, hauen kontratazioa baxuagoa baita, kolektiboko beste talde batzuekin alderatuta.

a) Kontratu mugagabea (2.2 artikulua, 1, 2 eta 3. azpipuntuak)

Kontratazio mugagabearen kasuan, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan 4.500 euroko hobaria jasotzeko eskubidea izango dute kontratua indarrean dagoen bitartean. Hobari bera izango da desgaitasuna duten pertsonekin enplegua sustatzeko egindako aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen direnean, edo desgaitasuna duten langileekin sinatutako prestakuntza-kontratuak mugagabe bihurtzen direnean.

Esan bezala, garuneko paralisia, gaixotasun mentala edo desgaitasun intelektuala duten pertsonak, baldin eta % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute eta desgaitasun fisikoa edo sensoriala duten pertsonak, baldin eta % 65eko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, jaso daitekeen hobaria hazi egiten da. Desgaitasuna duen langileak 45 urte edo gehiago baditu edota emakumena bada, beste kopuru bat gehituko zaio baita. Kontuan hartu behar da handiagotze honek bateraezinak direla, beraz, langilea 45 urte baino gehiagoko emakumea denean handiagotze altuena soilik izango da aplikagarria.

b) Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuak (2.2 artikulua, 4. azpipuntua)

Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua, Enplegu Bulegoan izenda emanda dauden desgaitasuna duten langabeak kontratatzean datza enpresaren jarduerak egiteko, haien izaera edozein dela ere. Desgaitasuna duen pertsona izatearen kontzeptuak bat egiten du DLO-ren 4.2 artikulua ematen duenarekin.

Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuaren bidez desgaitasuna duten pertsonak kontratatzen badira, hobaria urteko 3.500 eurokoa izango da kontratuaren indarraldi osoan orokorrean, baina lehen aipatu ditugun desgaitasun-maila kasu batzuetan, 4.100 eurora arte hazi daiteke kopurua. Kontratatzen den unean langileak 45 urte edo gehiago baditu, edo emakumea bada, aurreko paragrafoen arabera dagokion hobaria urteko 600 euro igoko da, eta igoera horiek bateragarriak izango dira. Kasu honetan, igoera hauek bateragarriak dira haien artean.

c) Prestakuntza-kontratuak (LE 20 xedapen gehigarria)

Lehen aipatutako arau-dispersioaren ondorioz, prestakuntza-kontratuei dagokien pizgarri ekonomikoen edukia beste arau batean jasotzen da, Langileen Estatutuan hain zuzen. Hala, desgaitasuna duten langileekin prestakuntza-kontratuak egiten dituzten enpresek eskubidea izango dute kuotetan hobari bat jasotzeko kontratua indarrean dagoen

bitartean. Hobari hori kontratu horietarako aurreikusita dagoen Gizarte Segurantzaren kontingentzia arruntei dagokien enpresa-kuotaren % 50-koa izango da.

4.1.6 Lan kontratuetan berezitasunak

Langileen Estatutuaren 11. artikulua prestakuntza-kontratuei buruzko xedapen zehatzak ezartzen ditu, lan-esperientzia eta prestakuntza egokia eskuratzeko bideratuta daudenak. Artikulu honek aldaketa garrantzitsu bat jasan zuen, abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege-Dekretuak jasotzen duen lan erreformak burututakoa, itxuraz gazteak lan-merkatuan sartzeko esparru egokia emango zuena³², ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionalak lortzeko kontratu eta ikasketekin txandakatutako kontratuekin. Beraz, nahiz eta lan-erreformaren ardatz nagusia desgaitasuna duten pertsonak ez izan, hauei eragin diezaieketen alderdi jakin batzuei buruzko arauak garatzeko bidea iragartzen duen heinean eta Estatuak desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko duen konpromisoaren harira, interesgarria da begirada jartzea kontratu mota honek izan ditzakeen berezitasunetan, desgaitasuna duten pertsonen lan eremuan aurki ditzaketen zailtasunez gain, hezkuntza eremuan izan ditzaketen oztopoak direla-eta, legegileak berezitasun hauek gehitzeak modu batean lagundu egiten baitu zubi bat sortzen formazio eremutik lan eremura pasatzeko unean (Bernal, 2022).

Lan erreformaren ostean, 11. artikulua prestakuntza-kontratuen eraldaketa bat egiten du, formakuntza kontratua bi modalitateetan birformulatuz: ikasketekin txandakatutako kontratua eta ikasketa mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko kontratua (Argüeso, 2023). Lehenengo kontratu modalitateak, lan-jarduera eta prestakuntza-prozesua uztartzea du helburu, ikasketen edo prestakuntza-espezialitatearen izaera edozein dela ere.

Bigarren kontratu modalitateak, kontratuaren xede den ikasketa- edo prestakuntza mailari dagokion lanbide-praktika lortzea du helburu, langileak aldezturik lortutako tituluari dagokion lan-jarduera garatzeko beharrezkoak diren trebetasunak eta gaitasunak eskuratzeko (Estatuko Enplegu-Zerbitzu Publikoa). Modalitate honi dagokion berezitasuna, hura ospatzeko epean aurkitzen da. Artikuluak, arau orokor bezala, 3 urteko

³² Asquerino autoreak bere lanean adierazten du gazteak prestakuntza-kontratuen hartzaile natural eta ohikoak izan arren, zaharkituta geratu dela prestakuntza-kontratuak biztanleria gazteari soilik zuzendutakoak direnaren pentsamendua, ideia lan erreformarekin kontratu hauek burutzeko adinaren muga ezabatzearekin (nahiz eta salbuespenak dauden), hori baztertzeko arrazoiak eman baititu legegileak. Asquerino, M.J. (2024). *No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato en alternancia*. *IUSLabor: Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 1 zk., 16 orr., <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2024.i01.01>.

epea ematen du kontratua ospatzeko ikasketak amaitzen direnetik. Desgaitasuna duten pertsonen kasuan, epe hori zabaldu egiten da 5 urtera arte.

Taula 1. Lan-merkatu arrunterako aurreikusten diren neurriak desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko

Neurria	Deskribapena	Legea	Aplikazioa
<i>Erreserba-kuota eta ordezko neurriak</i>	Enpresa pribatu eta publikoetan lanpostuen ehuneko jakin bat desgaitasuna duten pertsonentzat erreserbatzeko legezko betebeharra, kasu jakin batzuetan ordezko neurriekin betebeharra ase daitekeelarik.	1. Desgaitasuna duten pertsonen Lege Orokorra (1/2013 Legegintzako Errege Dekretua). 2. 364/2005 Errege-Dekretua	50 langile edo gehiago dituzten enpresa pribatu zein publikoen plantillaren %2-a desgaitasuna duten pertsonekin bete behar dute.
<i>Erreserba-kuota enplegu publikoan</i>	Sektore publikoan plazen ehuneko bat desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzea eta hautaketa-prozesuen arazoizko doikuntzak egitearen betebeharra jasotzen dira	1. Desgaitasuna duten pertsonen Lege Orokorra (1/2013 Legegintzako Errege Dekretua). 2. Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legea 3. 2271/2004 Errege-Dekretua	Enplegu publikoko eskaintzetan %7-ko kupoa gorde behar da gutxienez, eta hortik %2 desgaitasun intelektuala duten langileentzat.
<i>Enplegu lagundua</i>	Desgaitasuna duten langileei banakako orientazioa eta laguntza ematea lanpostuaren sarbiderako eta lanpostuaren zereginak betetzeko, lanpostu baliokideak betetzen dituzten lankideen antzeko baldintzetan moldatu ahal izateko.	870/2007 Errege-Dekretua	Desgaitasunaren tipologiagatik lan egiteko unean egoera zaurgarriagoan dauden pertsonen zuzendutako neurria da, non lan-prestatzaile baten eskutik orientazio eta laguntza jasotzen duten.
<i>Arrazoizko doikuntzak</i>	Lan-ingurunean aldaketak egitea, desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasuna bermatzeko.	Desgaitasuna duten pertsonen Lege Orokorra (1/2013 Legegintzako Errege Dekretua).	Enplegatzailerik egiturazko antolakuntzazko edo hezkuntzazko egokitzapenak egin behar dituzte lantokian, desgaitasuna duen langile bakoitzaren premia indibidualen arabera.
<i>Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioagatiko pizgarri ekonomikoak</i>	Desgaitasunak dituzten pertsonak kontratatzen dituzten enpresei onura ekonomikoak eskaintzen zaizkie.	1. 1451/1983 Errege-dekretua 2. 818/2021 Errege-dekretua 3. 43/2006 Legea	Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzen dituzten enpresek, kontratu motaren eta desgaitasun motaren arabera, diru-laguntza edo Gizarte Segurantzako kuotan hobariak jasoko dituzte.
<i>Lan kontratuaren berezitasunak</i>	Prestakuntza-kontratuari dagozkien berezitasunak jasotzen dira desgaitasuna duten pertsonen mesedetan.	Langileen Estatutuaren 11. artikulua.	Prestakuntza-kontratuaren bi modalitateetan, adin-mugaren eta kontratuaren gehienezko iraupenaren mugak ezabatu edo zabalitzen dira.

Bi kontratu modalitateetan ematen diren berezitasunak kontratua ospatzeko adin-mugan eta kontratuaren gehienezko iraupenaren mugan aurkitzen dira. Prestakuntza-

kontratuak ospatzeko esplizituki adin-mugarik ezartzen ez bada ere, esparru jakin batzuetan itundutako kontratuei, 30 urteko adin-muga ezartzen zaie. Bada, desgaitasuna duten pertsonen itundutako kontratuetan ez da adin-mugarik aplikagarri. Kontratuaren gehienezko iraupenari dagokionez, ikasketekin txandakatutako kontratuko 2 urteko gehienezko iraupena eta ikasketa mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko kontratuaren urtebeteko gehienezko iraupena ezabatu egiten dira desgaitasuna duten pertsonekin ospatzen direnean.

4.2. Legeak aurreikusten dituen arau-hausteak eta zehapenak desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren eremuan

Konstituzioaren 25.1 eta 25.3 artikuluetatik abiatuta, Konstituzio-Auzitegiak Administrazioaren zehatzeko ahalmenaren existentzia onartzen du³³, honi jartzen zaizkion mugak kontuan hartuta. Administrazioaren ahalmen honen irismena lan-eremuan ere islatzen da. Horren adibidea da abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena. Lege honen helburua, hainbat arlotan gizarte-ordenari eragiten dioten arau-hausteei aurre egiteko arau-sistema bateratu eta ulergarria osatzea zen, jada eremu honetarako existitzen ziren xedapenak kontutan hartuz (Zioen azalpena).

Lan-eremuan, desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren arloan, abenduaren 26ko 49/2007 Legeak, arau-hauste eta zehapenen araubidea ezarri zuen. Legeak adierazten zuen moduan, desgaitasuna duten pertsonen enplegua bultzatzeko neurriak hartzea bezain garrantzitsua da neurri horiek betearazteko tresnak martxan jartzea, desgaitasuna duten pertsonen haien eskubideak bete-betean baliatu ahal izateak duen garrantziarekin. Lege hau, DLO-aren testuan bategin zen, honen helburu integratzailea dela-eta. Hala ere, DLO-aren zazpigarren xedapen gehigarriak, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legea (aurrerantzean LAZL) jotzen du bete-betean eremu honetako arau-hauste eta zehapenak arautzeko.

Olarte autorearen iritziz (2023), honen arrazoa DLO-ren eta lan-arloko legediaren osagarritasun-harremanetik abiatzen da. Ikuspegi tradizionalan, desgaitasunaren eremuko legeak, araudi osagarri moduan jokatzeko zuten, lan-arloko legedia zelarrik

³³ Konstituzio Auzitegiaren 77/1983 Epaia, urriaren 3koa. Esteka: <https://hj.tribunalconstitucional.es/ES/Resolucion/Show/205>

aplikatzeko lehenetasuna zuena. DLO-ak ordea, 35.2 artikuluan, ikuspegi aldaketa bat proposatzen du non, desgaitasuna duten pertsonen enpleguari dagozkion xedapenek (DLO-ak jasotzen dituenak hain zuzen), lehenetasuna dute eta lan-arloko xedapen zehatzak jasotzen dituzten legediak honekiko osagarriak bihurtzen dira, ezingo dutelarik kontraesan, DLO-ak gai zehatz horiei buruz jasotzen dituzten xedapenak. Horrela, osagarritasun-aldaketaren ikuspegi aldaketa honen salbuespena izango litzateke lehenetasunez LAZL-ra jo behar izateko arrazoia.

Azkenik, ezinbestekoa lan-ikuskaritzaren lana aipatzea, horien fiskalizazio-jarduera erabakigarria baita desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzeko legediaren benetako eraginkortasuna lortzeko (de Fuentes eta Valmorisco, 2021). Ikuskariak, ikuskaritza-ekintzak aurrera eramateko erabiltzen duten Legea aipatu dugun LAZL da.

4.2.1 Erreserba-kuota ez betetzea

Erreserba-kuota desgaitasuna duten pertsonen lan-merkaturatzea bultzatzeko tresna erabili den heinean, begirada handiagoa jartzen da neurri honen betetzea burutzen dela baieztatzeaz. Helburu horretarako, erreserba-kuotaren eremuan Lan-ikuskaritzaren zereginak bideratzen dituen tresna Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren 98/2016 Irizpide Teknikoa³⁴ da. Tresna honek, interpretazio-gida eskaintzen du, desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuen erreserbaren kuotaren esparru juridikoak definitzen ez dituen aplikazio-gaien ebazpena harmonizatuz (Gutiérrez, 2020). Labur esanda, Irizpide Tekniko hau, legeak erreserba-kuotari buruz aipatzen ez dituen ñabardurak garatzeaz arduratzen da eta erreserba-kuotaren betearazpena lortzekotan hura zehatzeko irizpideak ezartzen dira.

Erreserba-kuota eta ondorioz ordezeko neurrien obligazioaren ez betetzea, LAZL-ren 15.3 artikulua, arau-hauste larritzat hartzen du eta 40.1 artikulua 751 eta 7.500 euroko zehapena aurreikusten die arau-hausteei³⁵. Hurrengo ataletan egiaztatuko den bezala, zehapenen kopurua ikusi ondoren, argi geratzen da ez dela nahikoa enpresen aldetik obligazio honen betetzea bermatzeko. 46. artikuluan arautzen diren zehapen osagarriak dagokienez, lehenengotan, obligazio honen ez betetzeak ez ziren aurreikusten, baina Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko araudia Nazioarteko Konbentzioari

³⁴ 98/2016 irizpide teknikoa, desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuak erreserbatzeko kuotaren arloan lan-ikuskaritzak eta gizarte-segurantzak egindako jarduketari buruzkoa. Enplegu eta Gizarte Segurantzak Ministerioa.

³⁵ Zenbateko hauek, urrutiko lana arautzen duen uztailearen 9ko 10/2021 Legeak eraldatu zituen. Aldaketa honen aurretik arau-hauste larritzat aurreikusten ziren zenbatekoak 626 euro eta 6.250 euro artekoak ziren.

egokitzeko 26/2011 Legeak, 15.3 artikuluko arau-hausterako zehapen osagarrien aplikazioa baimendu zuen. Azkenik, 13/2012 Legeak 46. artikulua eraldatu zuen eta zehapen osagarri zehatzak ezarri zituen erreserba-kuoten eta ordezeko neurrien obligazioaren ez betetzearentzat, hala nola, (Pérez, 2014) enplegua sustatzeko helburuarekin enpresariak lortutako diru-laguntzen galera eta arau-hausteak eragindako langileen galtzea.

4.2.2 Beste neurri batzuen ez betetzea

LAZL-ak, erreserba-kuota eta ordezeko neurrien betebeharra tipifikatzeaz gain, beste lau arau-hauste aurreikusten ditu. Alde batetik, desgaitasuna duten pertsonen lan harremanen eremuan, diskriminazio zuzena edo zeharkakoa eragiten duten erabakiak (8.12 artikulua) eta desgaitasuna duen pertsona bati, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenen eremuan jazarpena burutzea (8.13 bis artikulua) arau-hauste oso larri moduan tipifikatzen dira. Horiei aplikagarri zaizkien zehapenak 7.501 eurotik 225.018 euro bitartekoak izan daitezke. Beste aldetik, enplegu eta kontratazioaren eremuan, aipatu dugun erreserba-kuotaren arau-haustez gain, arau-hauste oso larri moduan tipifikatuta dauden beste bi daude: Fundazioek eta onura publikoko elkarteek enpresen eskutik jasotako dohaintzak eta babesletza-ekintzak behar ez bezala aplikatzea edo legez edo erregelamenduz aurreikusitako helburuetarako ez aplikatzea (16.1 g. artikulua) eta hautaketa-prozesuetan datu pertsonalak eskatzea edo enplegua lortzeko baldintzak ezartzea, publizitatearen, hedapenaren edo beste edozein bitartekoren bidez, sexua, jatorria (arraza edo etnia barne), adina, egoera zibila, desgaitasuna, erlijioa edo sinesmenak, iritzi politikoa, sexu-joera, sindikatu-afiliazioa, gizarte-egoera eta hizkuntza direla-eta, Estatu barruan (16.1 c. artikulua).

Azkenik, aipatzekoa da arrazoizko doikuntzen betebeharraren ez-betetzearentzat LAZL-ak ez duela zehapenik aurreikusten. DLO-ak ordea, bere arau-hauste eta zehapenen katalogoan, arrazoizko doikuntzan egitera behartuta dauden subjektuen uko egitea arau-hauste larri moduan jasotzen da 95.2 f. artikuluan, eta 30.001 eurotik 90.000 eurora arte heltzen diren zehapenekin zigortzen da. Hala ere, LAZL-ak osagarritasun-harremanean betetzen duen salbuespen izaera kontutan hartzen bada, arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharrari uko egitea ekintza diskriminatzaile moduan ulertu daiteke, LAZL-ak arau-hauste horretarako aurreikusten dituen zehapenak aplikagarriak izanik. Izan ere, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak, arrazoizko doikuntzak egitearen

betebeharraren uko egitea, ekintza diskriminatzaile bezala kalifikatu du C-631/22 auzian, 2024ko urtarrilaren 18an emandako Epaian.

Taula 2. Legeak aurreikusten dituen arau-hausteak eta zehapenak desgaitasuna duten pertsonen enpleguari dagozkion neurrien ez-betetzeagatik

Arau-haustea	Deskribapena	Legea	Zehapena
<i>Erreserba-kuota ez betetzea</i>	Legeak ezartzen dituen baldintzak betetzen dituzten enpresek kuotarekin edo ordezko neurriekin ez-betetzeagatik zigortu egiten dira.	Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua)	751 eta 7.500 euro artekoa + zehapen osagarriak
<i>Diskriminazio zuzena edo zeharkakoa burutzea</i>	Desgaitasuna duten pertsona bati zuzendutako diskriminazioa eragiten duten erabakiak zigortzen dira.	Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua)	7.501 eta 225.018 euro artekoa.
<i>Jazarpena burutzea</i>	Enpresa-zuzendaritzaren ahalmenen eremuan burutzen den jazarpena zigortzen da.	Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua)	7.501 eta 225.018 euro artekoa.
<i>Fundazioek eta onura publikoko elkarteek enpresen eskutik jasotako dohaintzak behar bezala ez erabiltzea</i>	Ordezko neurri bezala, enpresek desgaitasuna duten pertsonen fundazio eta elkarte babesleei egindako dohaintzak legez aurreikusitako helburuetarako ez erabiltzea zigortzen da.	Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua)	7.501 eta 225.018 euro artekoa.
<i>Datu pertsonalak eskatzea edo enplegua lortzeko baldintzak ezartzea desgaitasunagatik</i>	Desgaitasunen bat izateagatik enpresan sarrera zailtzen duten baldintzak ezartzea zigortzen da.	Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua)	7.501 eta 225.018 euro artekoa.
<i>Arrazoizko doikuntzen ez betetzea</i>	Desgaitasuna duen langileren batek eskatutako lanpostuaren egokitzapenak egiteko betebeharrari uko egitea zigortzen da.	Desgaitasuna duten pertsonen Lege Orokorra (1/2013 Legegintzako Errege Dekretua).	30.001 eta 90.000 euro bitartekoa.

4.3. COVID-19 pandemiaren krisiaren eraginak desgaitasuna duten pertsonen enpleguan

Bistakoa denez, krisiek, ziklo ekonomikoetan desorekak sortzen dituzte, lan-merkatuari eraginez. Krisiaren ondorio kaltegarriek ordea, modu larriagoan eragiten diete enpleguan diskriminazioa pairatzen duten kolektiboei, kaleratuak izateko arrisku handiagoa baitute lan-eskariaren gutxitzearen aurrean (Nazioarteko Lan Erakundea, 2021). Espainiari dagokionez, COVID-19-ak sortu zuen krisialdiari aurre egiteko lan-eremuan hartu zituen neurri garrantzitsu bi nabarmentzen dira: Aldi baterako enplegu erregulazioko espedienteen (aurrerantzean, ABEE) aplikazioa eta telelanaren aplikazioa.

LE-ren 47. artikulua jasotzen dituen ABEE-ak tresna oso ahaltuak izan ziren krisialdiari aurre egiteko. Prozedura horiek aukera ematen diete enpresei beren langile guztien edo batzuen lan-kontratuak aldi baterako eteteko edo lanaldia murrizteko, ekonomia, teknika, antolaketa, ekoizpen edo ezinbesteko arazoak direla medio. Neurri hau hartzeko beharrezkoa da lan-agintaritzak eskudunei jakinaraztea eta lege-baldintza batzuk betetzea, besteak beste. Hala ere, COVID-19 krisialdiaren testuinguruan, neurri hau aplikatzeko irizpideen aldaketak eman ziren, pandemia bat bezalako ez-ohiko egoera batek neurri honen malgutasuna eskatu egiten baitzuen. Aldaketen artean, prozeduraren arintzea, arazoien zabaltzea, langileen langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea (nahiz hura jasotzeko ohiko baldintzak ez bete), enpresak kotizatzen salbustea eta kaleraketak debekatzea (Burriel, 2020).

ABEE-ek, biztanleria langile osoari eragin dion neurria izan arren, desgaitasuna duten pertsonen kasuan nabarmenagoa izan da eragin hori. Lan-merkatuan zaurgarriagoak izateaz gain, desgaitasuna duten pertsonen gehiengo enplegua zerbitzuen sektorean pilatuta egoteak eragin hori adierazgarriagoa izatea ekarri du. Hala ere, adierazi behar da neurri honen eragina objektiboa dela eta politika aktiboek zeregin gutxi izan ditzaketela horrelako egoera baten desgaitasunen lan-eskubidea bermatzeko, biztanleria osoa egoera berean aurkitzen den unean.

Telelanari dagokionez, COVID-19 krisiaren testuinguruan indar handia hartu duen tresna izan da eta honek lan egiteko moduan izan duen arrakasta dela-eta, bere lekua hartzen hasi izan da legedi askotan. Espainiaren kasuan, krisialdiari aurre egiteko onartu zen COVID-19aren eragin ekonomiko eta sozialari aurre egiteko presako eta ezohiko neurrien martxoaren 17ko 8/2020 Errege Lege Dekretuak, urrutiko lanaren lehentasuna aitortzen zuen enpleguarekin lotutako beste neurri batzuen aurretik. Modalitate aldaketa honen bidez langile askorentzat haien lanarekin jarraitzea etxetik. Neurri honek izan zuen eragin positiboaren arazoiz eta urrutiko lana burutzen zuten langileei babes juridikoa emateko asmoarekin, urrutiko lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legea onartu zen. Lege honen helburua beraz, arau-hutsunea betetzea zen. Legeak berak, urrutiko lana, enpresaren ohiko zentroetatik kanpo egiten den lan moduan definitzen duen bitartean, telelana, urrutiko lanaren subespezie bezala definitzen du, zeinetan lana enpresaren ohiko zentroetatik kanpo egiten da zerbitzuen ematea teknologia berriekin burutuz.

Desgaitasunaren tratamenduari dagokionez, telelana arautzen duen legeak ez ditu kolektiboarekiko xedapen bereziak jasotzen. Eztabaida zabala da telelanak desgaitasuna duten pertsonen lan egiteko eskubidean izan ditzakeen eraginei buruz. Hala, Europako Parlamentuaren ustetan, alde batetik, telelanak desgaitasuna duten pertsonen enplegua areagotzen lagundu dezake, desgaitasunera egokitzeko modu gisa eta bizitza profesionalaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka handiagoa lortzeko tresna gisa, lan-merkatuarekin lotutako oztopoak murrizteko. Baina beste aldetik, adierazten du enplegatzaileek telelana erabiltzeak eragotzi egin dezakeela arrazoizko doikuntzak aplikatzea edo lan-kultura inklusiboak sortzea desgaitasuna duten langileentzat, eta horrek isolatu egin ditzakeela.

Laburbilduz, a priori desgaitasuna duten pertsonen laneratzea hazteko aukera bezala azaltzen da baina, orain arte desgaitasuna duten lan-eskubidearen inguruan garatu izan diren politika aktiboak bigarren plano batean gelditzen dira, horrek atzerapauso bat suposatuz eskubidearen egikaritzaren eremuan. Horregatik, proposatzen du, telelanaren arloko etorkizuneko politikak egiteko garaian desgaitasuna duten pertsonen eskubideak gogoan izatea, horien sorketa prozesuan kolektiboaren parte-hartzea eta iritziari lehentasuna emanez.

Taula 3. COVID-19 pandemiaren krisiaren eraginak desgaitasuna duten pertsonen enpleguan

COVID-19aren eragina	Neurria	Legea	Deskribapena
<i>Kontratuaren suspentsioa</i>	Aldi baterako enplegu erregulazioko espedienteak	Langileen Estatutuaren 47. artikulua	Langile guztien edo batzuen lan-kontratuak aldi baterako eteteko edo lanaldia murrizteko ahalmena eskaintzen duten tresnak, kasu jakin batzuetan. Krisi garaian, zenbait aldaketa jaso zituen tresna.
<i>Lan modalitate aldaketa</i>	Telelana	1. 8/2020 Errege-Lege-Dekretua 2. 10/2021 Legea	Krisialdiaren ezaugarriak direla-eta, lan zentrotik kanpo teknologia berrikin burutzen den lan modalitate honek indarra hartu zuen, desgaitasuna duten pertsonen lanari dagokionez haren onura edo kaltearen eztabaida sortuz.

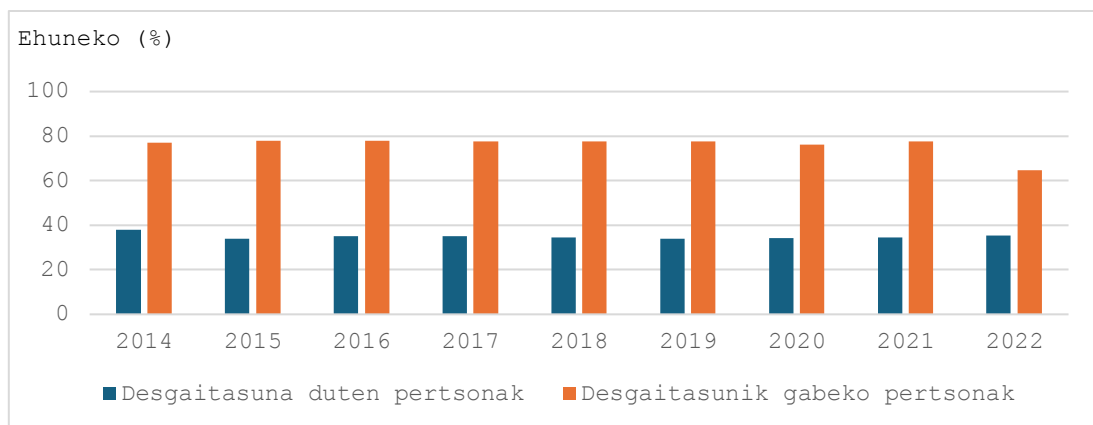
5. ANALISI KUANTITATIBOA

Behin desgaitasuna duten pertsonen enplegua eta lan-merkatuari buruzko testuingurua osatuta, haien lan-merkatuko egoera izango da aztergai atal honetan. Adecco Fundazioaren zuzendaria den Francisco Mesoneroren (2021) hitzak berreskuratuz, “desgaitasuna duten pertsonen lan-gizarteratzea adierazle makroekonomikoekin soilik neurtzea nahikoa ez den fenomeno konplexua delako. Izan ere, BPG-aren hazkundeak ez du, berez, desberdintasuna eta gizarte-bazterketa murrizten; aitzitik, enplegu-politika aktiboekin, aniztasun-estrategiekin eta desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa bultzatzen duten gizarte-ekimenekin batera joan behar du, eta enplegua da gizarte-ongizatea denboran zehar modu iraunkorrean bermatzen duen tresna bakarra”. Hau esanda, datu makroekonomikoekin desgaitasuna duten pertsonen egoera kokatzeaz gain, politika aktibo batzuekin zerikusia duten datuak ere analizatuko dira.

5.1. Lan-merkatuko adierazle nagusiak: jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasak

Estatuak desgaitasuna duten pertsonen politika aktiboak bultzatzeko arrazoietako bat haien lan-merkatuko adierazleen emaitzak dira. Horiek aztertzeak desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatuan urteetan zehar izan duten eboluzioa ezagutzen laguntzen digute, egoera horren joera jakinarazteaz batera.

Grafikoa 1. Jarduera-tasa, desgaitasunik gabeko biztanleriarekin alderatuta. 2014-2022.



Iturria: Norberak egina, SEPEko urteko txostenaren datuetan oinarrituz.

Jarduera-tasa, biztanleriak lan-indarrean duen parte-hartzearen eta lan-merkatuaren dinamikari buruzko informazioa eskaintzen digun adierazlea da. Lan-indarrak

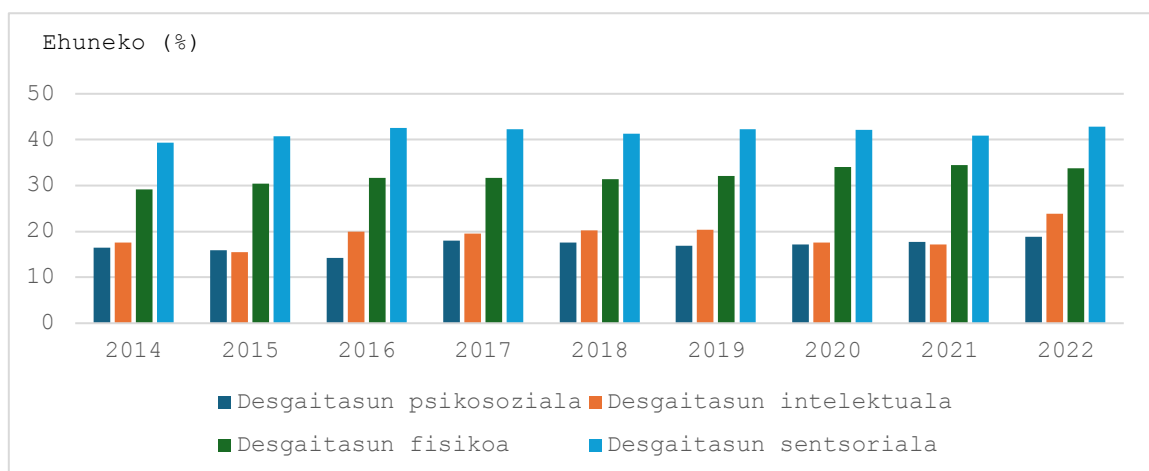
erreferentzia egiten dio lan egiteari eta baita lana aktiboki bilatzen egoteari (Hernández eta Millán, 2015).

1. grafiko honetan ikus daitekeenez, desgaitasuna duten pertsonen parte-hartzea lan-merkatuan, desgaitasunik ez duen biztanleriarekin alderatuta, askoz baxuagoa da. Ondorioz, honek adierazten du desgaitasuna duten biztanleriaren erdia baino gehiago ez-aktiboak direla lan-arloan, ez baitute lanik egiten eta ez baitaude lanik bilatzen ari.

Jarduera-tasaren eboluzioari dagokionez, 1. grafikoari erreparatzen badiogu, desgaitasuna duten pertsonen kasuan joera neutroa izan dela esan daiteke. Ez da gauza bera gertatu desgaitasunik ez duen biztanleriaren kasuan, non, 2022. urtean jarduera-tasaren jaitsiera nabarmena nabaritu den.

Jarduera-tasarik altuena 2014 urtean eman zen, noiz desgaitasuna duten pertsonen %37,95-ekoa zen. Baxuena berriz, hurrengo urtean eman zen, desgaitasuna duten pertsonen jarduera-tasa %33,87-koa zelarik.

Grafikoa 2. Jarduera-tasaren eboluzioa desgaitasun motaren arabera. 2014-2022.



Iturria: Norberak egina. INEko datuetan oinarrituz. Esteka: https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29817#_tabst-tabla

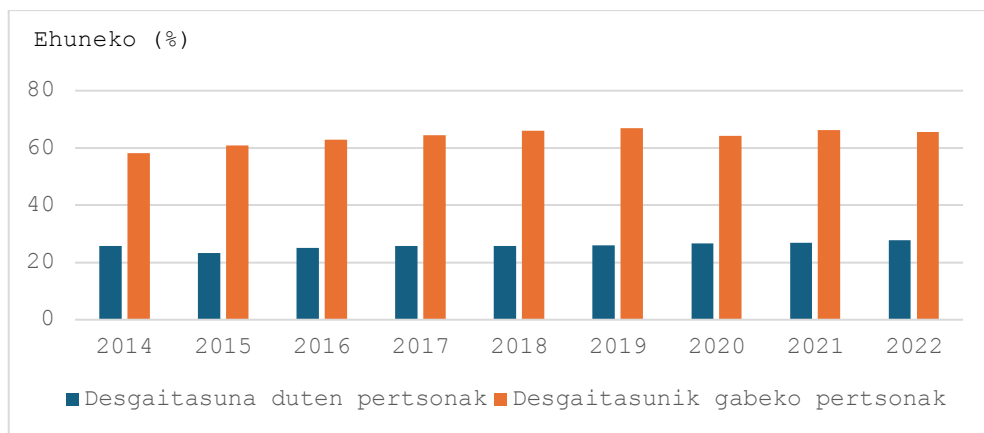
Jarduera-tasarekin jarraituz, 2. grafikoan, honen eboluzioa nolakoa den adierazten da desgaitasun motaren arabera. Análisi kualitatiboan ezarri den bezala, desgaitasun mota batzuk egoera zaurgarriago batean aurkitzen dira lan-merkatuan, desgaitasunaren ezaugarriak direla-eta zailagoa baita bai lana bilatzea, bai hura mantentzea.

Ikus daitekeenez, desgaitasun sentsoriala eta desgaitasun fisikoa dira jarduera-tasa altuenak dituzten kolektiboak, eta desgaitasun psikosoziala eta intelektuala berriz, tasa

baxuagoak dituztenak. Esan bezala, desgaitasun bakoitzak aurkezten dituen zailtasunak ezberdinak dira kolektibo bakoitzarentzat, horrek azaltzen duelarik kolektibo batzuek lana aurkitzeko eta mantentzeko izan dezaketen “abantaila”.

Eboluzioari dagokionez, zeharo berdina izan da urte-tarte guztietarako. Hala ere, desgaitasun intelektualean 2022an gertatu den igoera deigarria da, izan ere, desgaitasun mota horretan arreta berezia jartzen hasi baita legegilea enpleguari buruzko legetan, horrek azal dezakeelarik igoera hori.

Grafikoa 3. Okupazio-tasa, desgaitasunik gabeko biztanleriarekin alderatuta. 2014-2022.

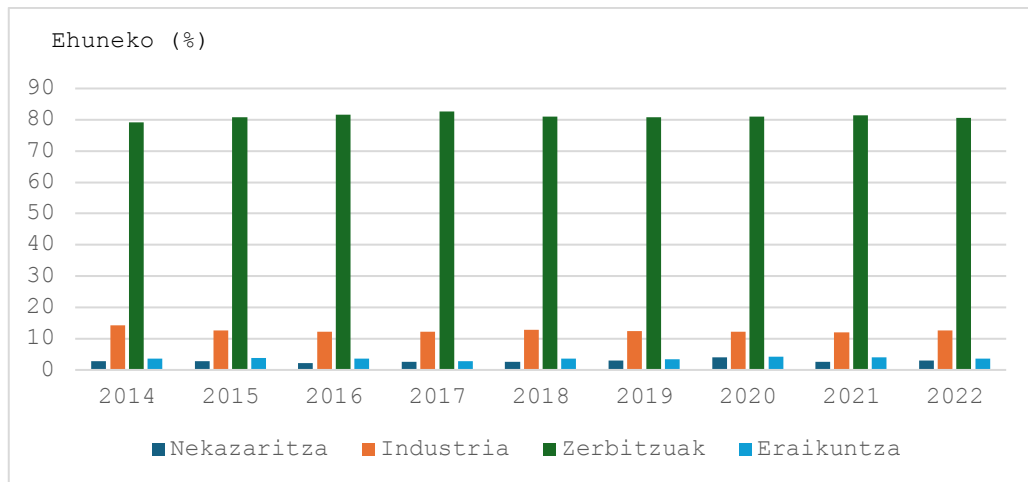


Iturria: Norberak egina, SEPEko urteko txostenaren datuetan oinarrituz.

Okupazio-tasak, lanean dagoen biztanleriaren proportzioa adierazten du, lan egiteko adina duten biztanleriaren barruan. Jarduera-tasarekin gertatzen den moduan, desgaitasunik ez duen biztanleriarekin alderatuta, desgaitasuna duten pertsonen okupazio-tasa baxua da eta eboluzioari dagokionez berdin mantendu izan da kolektibo bietan 3. grafikoak eskaintzen duen urte-tartean.

Okupazio-tasaren eboluzioaren joera 9 urtetan neutroa izan dela ezagutzeak, aurreko urteetan ere joera berdina edo antzekoa dela pentsarazi egiten du. Horregatik, desgaitasuna duten pertsonen enplegu-politiken helburu nagusienetakoa okupazio-tasaren hazkundera lortzea izatea logikoa da. Helburu hori, hitzez hitz jasotzen da DLO-aren 37.1 artikuluan: “*Enplegu-politikaren helburua izango da desgaitasuna duten pertsonen jarduera-, okupazio- eta jarduera-tasak handitzea [...]*”.

Grafikoa 4. Desgaitasuna duten pertsonen okupazioaren eboluzioa sektoreka. 2014-2022.

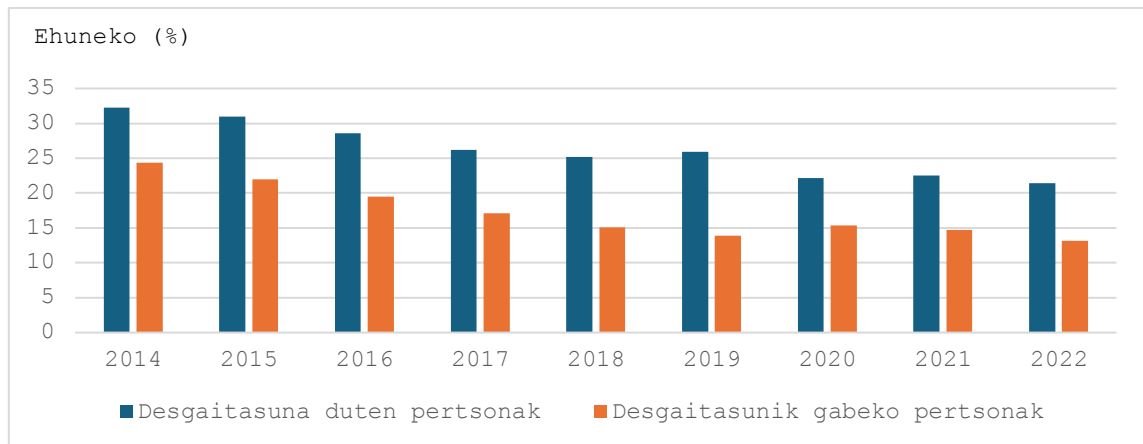


Iturria: Norberak egina SEPEko urteko txostenaren datuetan oinarrituz.

4. grafikoa aztertuz, esan daiteke desgaitasuna duten pertsonen parte-hartzea handiagoa dela zalantzarik gabe zerbitzuen sektorean, 9 urteetako joera berdina izan delarik. Pandemiaren krisialdian ere, joera berdina izan da, eta kontuan hartuta zerbitzuen sektorea izan zela kaltetuen irten zena krisialdian, gero ikusiko den moduan eragin negatiboa izan zuen honek desgaitasuna duten pertsonen kontratazioan.

Grafikoaren interpretazioa eginda, zerbitzuen sektorearen ezaugarriak aztertzeak, desgaitasuna duten pertsonen lan-egoera kaskarra justifikatu dezakeela esan daiteke. Zerbitzuen sektoreak barne bildu egiten ditu osasun-arloa, garbiketa-lanak, hezkuntza-lanak, justizia eta batez ere, ostalaritza. Sektore honetan, lan-prekarietate eta osasun mentalaren txostenak (2023) adierazten duen moduan, lan-prekarietatea da nagusi, sektore honetan existitzen den behin-behinekotasunagatik, lan baldintzengatik eta soldata baxuengatik. Horregatik, desgaitasuna duten pertsonen parte-hartzea sektore horretan pilatzeak azal dezake 8. grafikoan ikusiko dugun aldi bateko kontratuen kopuru altua eta 10. grafikoan azalduko diren soldata baxuagoak, desgaitasuna duten langileekin konparatuta.

Grafikoa 5. Langabezia-tasa, desgaitasunik gabeko biztanleriarekin alderatuta. 2014-2022.



Iturria: Norberak egina, SEPEko urteko txosteneko datuetan oinarrituz.

Langabezia-tasak, lan egiteko adina duten langabeen proportzioa adierazten du. Aztertu ditugun beste adierazleen joerarekin bat eginez, desgaitasuna duten biztanleriaren tasaren zifrek lan-egoera eskasagoa dela adierazten dute, desgaitasunik ez duen biztanleriarekin alderatuz.

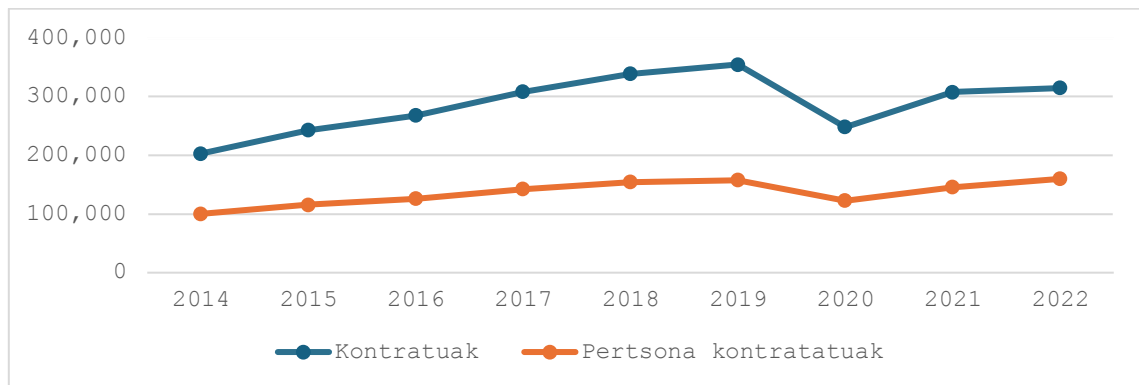
Eboluzioari dagokionez, bi biztanle-taldeetan beherakorra izan da, beraz, jaitsiera hori, desgaitasuna sustatzeko neurriekin zerikusirik ez duten beste enplegu-politika batzuen ondorioz eman dela esan daiteke.

5.2. Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa

Lan-merkatuko adierazle nagusiak aztertzeak, desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko ikuspegi zabala eskaintzen du haien lan-egoera ezagutzeko unean. Hala ere, hura osatzeko garrantzitsua da baita kontratazioari dagozkion alderdiak ere analizatzea desgaitasuna duten pertsonen lan-egoera ikuspegi osorik ezagutzeko, kontratazioak batez ere, lan-merkatuan sartzeari buruzko informazioa adierazten baitu.

Gainera, lan-merkatuko adierazleetan antzeman ezin den COVID-19 krisiaren eraginak nabaritzea posiblea da kontratazioari buruzko datuak jasotzen dituen grafikoetan.

Grafikoa 6. Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioaren eboluzioa. 2014-2022.

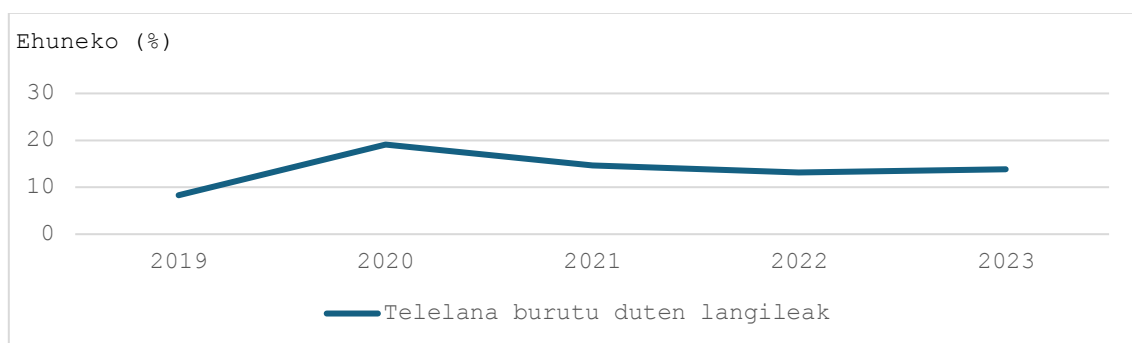


Iturria: Norberak egina, SEPEko urteko informean oinarrituz.

Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioaren eboluzioa ulertzeko bi aldagai hartu behar dira kontutan: desgaitasuna duten pertsonekin ospatutako kontratu-kopurua eta desgaitasuna duten pertsonen kontratazio kopurua. Ezberdina da, izan ere, pertsona batek urte beteko epean kontratu bat baino gehiago sina ditzakeelako.

6. grafikoa ikusten den bezala, bi aldagaien joera gorakorra izan da 2014tik, 2019an iritsi zelarik puntu gorenera, 354.991 kontratu ospatu baitziren eta desgaitasuna duten 157.565 pertsona izan ziren kontratatatuak. Joera hori, 2020an apurtu egiten da krisialdi egoera dela-eta. 2021ean, aurreko urteko hausturak eragotzi gabe joera gorakorra hartu du, 2022an joera hori mantentzen delarik, nahiz eta 2019ko zifretara ez heldu. Grafikoa interpretatuz, pandemia aurreko zifretara iristea ez dirudi urrun geratzen denik denboran. Horren arrazoia, pandemiaren krisialdiak lan egiteko modu berrien erabileraren hazkundera eragin zuela izan daiteke.

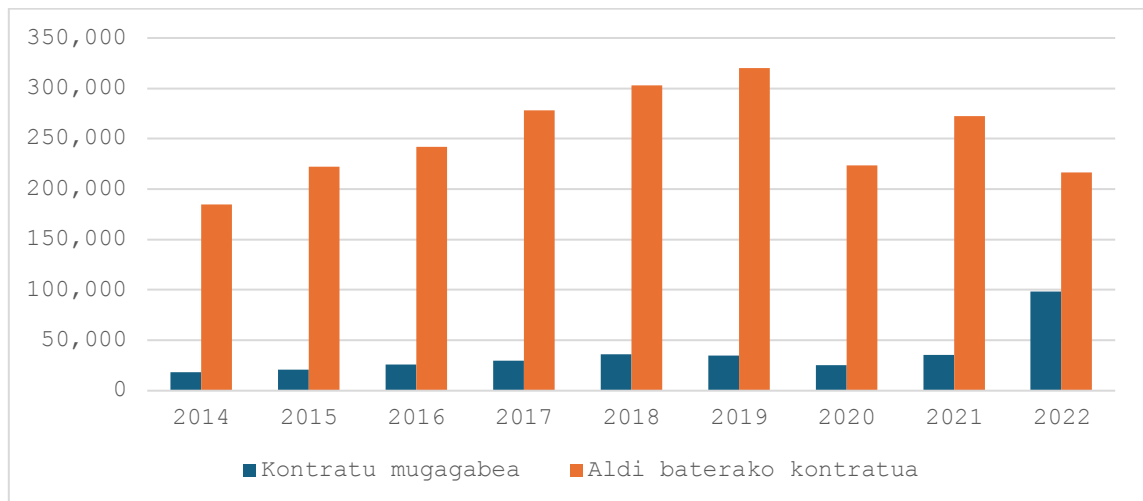
Grafikoa 7. Normalean edo batzuetan telelana burutzen duten langileak orokorrean. 2019-2023.



Iturria: Norberak egina, Infojobs-ek BAIren inkestetan oinarritutako datuetan oinarrituz. <https://recursos-humanos.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/09/Informe-teletrabajo.docx.pdf>

Telelanari buruz hitz egiten ari gara. Lan modalitate hau erabili zuten desgaitasuna duten langileen datuak ez baditugu ere, 7. Grafikoari begirada bat emanez, telelanaren erabilerak, desgaitasuna duten pertsonen kontratazioaren hazkundera justifikatu dezake. Hala, 2020an, pandemia bere momentu gorenean zegoela, telelanaren hazkundera eman zen, non langileen %19,1-ek normalean edo batzuetan telelana egiten zuten. Joera beherakorra izan duen arren, 2023an hazkunde leun bat nabaritzen da. Beraz, nahiz eta azkar izan baieztatzeko, esan daiteke desgaitasuna duten pertsonen kontratazioan eragina izan dezakeela telelanaren inplantazioak, aurreko ataletan adierazitako onurak direla-eta.

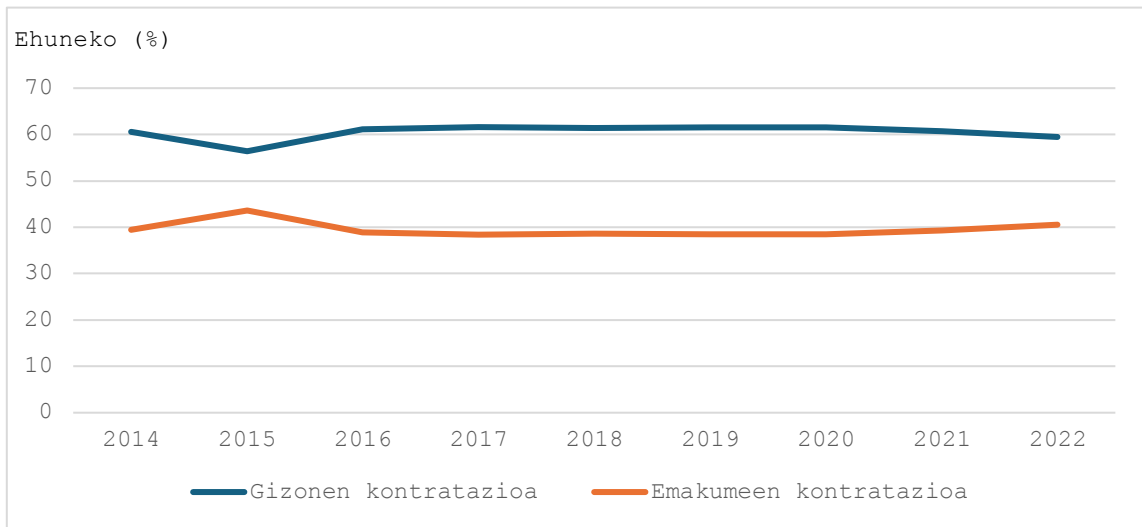
Grafikoa 8. Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioaren eboluzioa kontratu motaren arabera. 2014-2022.



Iturria: Norberak egina, SEPEko urteko txosteneko datuetan oinarrituta.

Kontratazioari dagokionez, iruzkintzea garrantzitsua den beste alderdietako bat, kontratu motena da. Pizgarri ekonomikoak aztertzerakoan nabaritu ahal izan da, kontratazio mugagabeari lehentasuna ematen zaiola. Horren arrazoia 8. grafikoan dago adierazgarri. Begi bistakoa da, desgaitasuna duten pertsonekin ospatzen den kontratu mota nagusia aldi baterako kontratua dela, horrek sortzen duen prekaritatearekin. Hala ere, eboluzioari erreparatuz, ikus daiteke 2022an kontratu mugagabeen kopurua nabarmen hazi dela, 98.515 kontratu mugagabera iritsiz. Pizgarri ekonomikoen arloan 818/2021 Errege-dekretuak burututako eguneraketak zerikusia izan dezake.

Grafikoa 9. Desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa sexuaren arabera. 2014-2022.

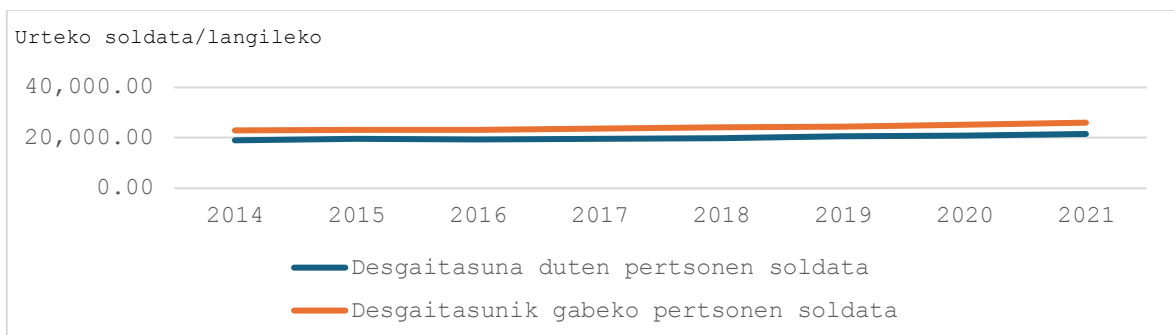


Iturria: Norberak egina, SEPEko urteko txosteneko datuetan oinarrituta.

Sexuaren araberako kontratazioaren 9. grafikoan, ikusten da nola emakumeen kontratazioa gizonekiko baxuagoa den. 2015. urtean lerroak bata bestearengandik hurbilago daude non gizonen kontratazioa %56,39koa izan zen eta emakumeena 43,61koa. Ondoren joera paraleloa jarraitzen du baina 2022 urtean berriro hurbilketa leun bat nabaritzen da.

Grafiko honen bidez, azal daiteke aipatutako neurri batzuek egiten duten bereizketa sexuaren arabera, hala nola, pizgarri ekonomikoen kasuan, non emakumeentzat pizgarri handiagoak eskaintzen diren, argi ikusten baita egoera zaurgarriagoan aurkitzeagatik babes handiagoa behar duen kolektiboa dela desgaitasuna duten pertsonen kolektiboaren barruan.

Grafikoa 10. Desgaitasuna duten pertsonen jasotzen duten urteko soldata kopuruaren eboluzioa. 2014-2021.



Gorago aipatu bezala, desgaitasuna duten pertsonen soldatak baxuagoak izateak azalpena izan dezake kolektiboaren pilaketak zerbitzuen sektorean, honen lan-prekarietatea dela-eta.

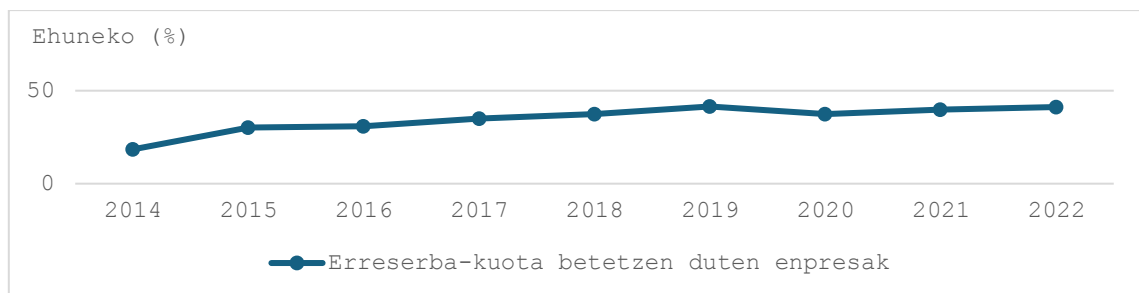
Edozein kasutan, desgaitasuna duten pertsonen soldatak baxuagoak izateak, islada zuzena izan dezake aurretik aztertu dugun haien lan-merkatuko egoerarekin. Sarreran aipatu den moduan, langileen helburu nagusia lanagatik soldata bat lortzea da, eta era berean, lana gizabanakoen errealizazio pertsonal zein profesionalerako funtsezko elementu bezala aurkezten da. Beraz, kolektiboaren soldatak baxuagoak izateak, desgaitasuna duten langileen edo lana bilatzen ari diren desgaitasuna duten pertsonen desmotibazioa sor dezake ikusi ditugun lan-merkatuko emaitzetan islatzen den moduan, harreman sozialetatik kanpo geratzeko arriskuarekin (Bascón Marín, 2021).

Grafikoa begiraturaz, soldaten parekatzea etorkizun hurbilean gertatuko ez den auzia dela ematen du, joera guztiz paraleloa baita.

5.3. Erreserba-kuotaren betetzea

Erreserba-kuota, desgaitasuna duten pertsonen enplegua hobetzeko neurri erabiliena den heinean, haren kontrola ere handiagoa da, horregatik datu gehiago daude eskuragarri. Jarraian, erreserba-kuotaren betetzea aztertuko da, horrek desgaitasuna duten pertsonen enpleguan izan dezakeen eragina zein izan daitekeen interpretaturaz.

Grafikoa 11. 50 langile baino gehiago dituzten enpresen erreserba-kuotaren betetzearen eboluzioa. 2014-2022.



Iturria: Norberak egina, Odismet-en datuetan oinarrituz. <https://www.odismet.es/banco-de-datos/4-politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad>

11. grafikoan, erreserba-kuota betetzen duten enpresen ehunekoa adierazten da 2014-2022 urteen artean. Hazkundera oso nabarmena bada ere, 2014tik 2019ra 23 puntu hazi baita erreserba-kuota betetzen duten enpresen kopurua oso baxua da. Gizarte-segurantza

eta lan ikuskaritzak arau-haustek detektatzeaz arduratzen den erakundea den heinean, bere jarduketetan 50 langile baino gehiago dituzten enpresek erreserba-kuota betetzen duten edo ez behatzen dute, 6 urteko epe batean (2014-2019) batz besterik enplegu eta kontratazio arloan burutzen duten %21,68 bideratuta daudelarik frogatzera erreserba-kuotaren betetzea. Egin dituzten jarduketaren eboluzioa gorakorra izan da, horrek azal dezakeelarik erreserba-kuotaren betetzearen haztea (Ikusi 1. eranskina, jarduketaren eboluzioa kontsultatzeko).

Erreserba-kuotaren helburuak lortzea aukera bat izateko, badago zer hobetzerik neurri honen inguruan. Gutierrez autorearekin (2020) bat eginez, neurri honen eremu subjektiboak ez du aukera berdintasunaren printzipioaren betetzea errazten, eremu subjektiboaren barnean sar daitezkeen enpresen kopurua txikia baita eremu subjektibotik kanpo geratzen direnekin alderatuta, jakina delako Espainian Enpresa Txiki eta Ertainak direla nagusi³⁶. Interesgarria izango litzateke beraz, arauaren irismena zabaltzea eremu subjektiboa 50 langile baino gutxiago duten enpresetara ere hedatuz, kontuan hartuta enpresa handiekin izan dezaketen desabantailak azpiegitura eta baliabideei dagokienez. Espainian, aukera hau aplikatzekotan gainera, ez litzateke lehenengo herrialdea izango, Frantzia, Alemania, Polonia eta Austrian erreserba-kuota aplikatzeko enpresako langileen kopurua 16-25 pertsonen artean kokatzen baita.

6. ONDORIOAK

Lan honen hasieran, honekin lortu nahi zen helburu moduan, desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatuko egoera aztertzea izan zen, lan-merkatuan sarbidea errazteko sortu diren politiken azterketa bat eginez 2014-2022 urte bitarteko epealdian, baita COVID-19 krisialdiak ekarri dituen aldaketan eraginaren azterketa.

Aztergai izan diren legedi guztiek, hala nola, neurriak jaso eta garatzen dituzten lege, araudiak, desgaitasunaren arloan ematen diren arau-hauste eta zehapenak aurreikusten diren legediak, argi erakusten dute desgaitasunaren eremuan enpleguak duen garrantzia,

³⁶ Cifras PYME-k 2023ko uztailaren argitaratu duen txostenean adierazten da Espainian 1-9 langile bitartean dituzten enpresen kopurua (mikroenpresak) 1.124.316 enpresakoa dela; 10-49 langile bitartean dituzten enpresen kopurua (enpresa txikiak) 168.876 enpresakoa dela; 50-249 langile bitartean dituzten enpresen kopurua (enpresa ertainak) 27.320 enpresakoa dela; eta 250 langile edo gehiago dituzten enpresen kopurua (enpresa handiak) 5.398 enpresakoa dela. Argi geratzen da kopuruz ETEak nagusitzen direla. Esteka: <https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPYME-julio2023.pdf>

kolektiboaren gizarteratzea lortzeko bidean, lehentasuna emanaz lan merkatu-arrunterako sarbideari, enplegu babestu eta autoenpleguaren ginetik.

Legedi horiek desgaitasuna duten pertsonen enplegua hazteko ezartzen dituzten neurrien arloan, lanpostuen erreserba-kuota, bai sektore publiko eta pribatuan, enplegu lagundua, arrazoizko doikuntzak, Gizarte Segurantzako kuotetako pizgarri ekonomikoak eta lan kontratu batzuen berezitasunak aztertu dira.

Erreserba-kuotari dagokionez, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko tresnarik zabalduena den heinean, honi buruz aurki daitezkeen datuak anitzagoak dira. Tresna honen helburua, enpresen plantillaren %2 desgaitasuna duten pertsonak estaltzea da. Hala ere, salbuespen kasu batzuetan, enpresek kuota hori betetzearen ordeztu, beste neurri batzuk aplikatuz salbuetsita geratzen dira. Aipatzekoa da ere, erreserba-kuota bete behar duten enpresak 50 langile edo gehiagokoak izan behar direla. Hemen, beste Estatu batzuetako ereduari jarraituz, enpresako langile kopuru hori jaisteko proposamenak zabaltzen dira.

Bigarrenik, Administrazioa publikoaren eremuan ere, enplegu publikoko eskaintzen erreserba-kupoa aurreikusten da, baita hautaketa prozesuen eta lanpostuen arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharra. Hirugarrenik, enplegu lagunduko programek, kolektiboaren barruan zailtasun handiagoak dituzten pertsonetan jartzen du arreta, lanpostuan behar duten arreta espezializatua eskaintzen dietelarik.

Hau esanda, aurkeztu den lehen hipotesia betetzen dela esan daiteke. Analisi kuantitatiboaren bidez antzeman daiteke, desgaitasuna duten pertsonen kolektiboa, desgaitasunik gabeko pertsonak baino egoera kaskarragoan daudela, lan-merkatuan sartzeari dagokionez. Aztertutako neurrien berrikusketa bat beharrezkotzat jotzen da, aukera berdintasun hori osoa izateko.

Adibidez, erreserba-kuotaren tresna eraginkorragoa izan dadin, kuotaren betetze maila behatu ordeztu, ordeztu neurriei arreta handiagoa jarri beharko litzaieke, askotan enpresentzat errentagarriagoa baita isuna ordaintzea, desgaitasuna duen pertsona kontratatzea baino, aurreiritziak direla-eta uste delako ez direla eraginkorrak lana burutzeko.

Pizgarri ekonomikoen inguruan, legediaren aldetik aldaketa positiboak jaso direla esan daiteke. Izan ere, diru-laguntzen kopuruaren igoerak desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa erakargarriagoa egin dezake eta aurrerapauso handia da baita ere, diru-laguntza handiagoak eskaintzea desgaitasun larriagoak pairatzen dituzten pertsoneri, hauek lan-merkatu arrunterako sarbidean duten zailtasuna dela-eta. Hala ere, eremu honetan dagoen arau-dispertsioa zeharo handia den heinean, pizgarri ekonomikoei dagokien araudi integratu eta argi bat egiteko proposamena zabaltzen da. Arrazoizko doikuntzen eremuan, enpresen lana da alderdi hau hobetzea.

Neurrien ez betetzearentzat aurreikusten diren zehapenen artean, LAZL-ak jasotzen dituen hainbat aipatu ditugu. Atal honetan ideia nagusia, LAZL eta DLO araudien arteko osagarritasun-harremanaren berezitasunean aurkitzen da, legegileak DLO egitean erabaki baitzuen arau-hauste eta zehapenak LAZL-ak arautzen jarraitzea, nahiz eta DLO-an jasotzen ziren zehapenak handiagoak izan, horrek neurrien betetzean eragina izan dezakeelarik.

Beste aldetik, haren betetzea gehien behatzen den neurria erreserba-kuotarena da. Ikusi dugu, nola irizpide tekniko bat garatu izan den neurri honen berezitasunak batzen dituelarik, lan ikuskaritzaren jarduketak orientatzeko eta legeak ezartzen duena osatzeko. Lan-ikuskaritzak bere jarduketetan erreserba-kuotaren betetzea kontrolatzeak eragina izan duela esan daiteke.

Datuen azterketan, 2014 urtetik betetze-tasa nabarmen hazi dela esan daiteke. Ondoren, arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharrarekin lotuta, obligazio honen ez betetzea portaera diskriminatzailea dela ondorioztatu izan da, jurisprudenziak adierazten duenari men eginez. Hau esanda, bigarren hipotesia betetzen dela esan genezake.

Azkenik, hirugarren hipotesiarekin lotuta, lan honetan aurrera eraman den azterketan oinarrituz, ez da betetzen. Egia da, krisialdiak, desgaitasuna duten pertsonen enpleguari eragin diola baina ikusi bezala, eragin hori biztanleria osoan bera izan da. Agian, desgaitasuna duten pertsonetan gehiago nabaritu ahal izan da hirugarren sektorean langileen gehiengoa pilatzeagatik, hura izan baitzen sektore kaltetuena. Hala ere, desgaitasuna duten pertsonen kontratazioan 2020an egon den haustura gaindituz, hurrengo bi urteetan lortutako emaitzak itxaronpentsuak dira, pixkanaka hazten hasi baita, posiblea izanik pandemia aurretiko zifrak berreskuratzea. Gainera, krisialdia garai ilun

bat bezala ikusi ordez, telelanak aukera berdintasuna lortzeko ate bat zabaldu duela esan daiteke, batez ere desgaitasun mota zehatz batzuentzat, hala nola mugikortasun arazoak dituztenentzat, frogatuta gelditu baita ere, lan egiten duten pertsonen desgaitasun mota arruntena fisikoa dela.

Errepaso orokor baten, esan daiteke, desgaitasuna duten pertsonen eskubideak pixkanaka indarra hartzen doazela testuinguru sozialean ematen ari diren aldaketei esker.

Indar hartze hori bideratzen dituen testuinguru sozialaren aldaketa hori batez ere, desgaitasunari erreferentzia egiteko moduan zentratzen da, jada ez baita desgaitasuna gaixotasun bat bezala ikusten, baizik eta baldintza-multzo konplexu bat bezala. Honi gehitu behar zaio Estatuak izan duten inplikazioa desgaitasuna duten pertsonen dagokien eskubideen aitortzean, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioa adibidez. Nazioarteko tresna batek desgaitasuna duten pertsonen eskubideei babesa emateak adierazten du gaiak duen garrantzia.

Enpleguaren eremuan etengabe sortzen ari diren politiken aldaketei esker ere, hala nola, pizgarri ekonomiko jakinetan egon den kopuruaren hazkundera, desgaitasunaren barruan zaugarriagoak diren taldeen gizarteratzea bideratzen dela antzeman daiteke, grafikoetan ikusi ahal izan delako nola desgaitasun intelektualaren jarduera-tasen hazkundera ematen ari den pixkanaka.

Hala ere, desgaitasuna duten pertsonen gizarteratze osoa lortzeko eta hauen enplegu datuak desgaitasunik ez duten biztanleriaren datuetara ahalik eta gehien hurbiltzeko, oraindik badaude hobetu daitezkeen alderdiak. Enplegu-politiken aldetik tresna nahikoa existitzen dela ikusi dugu jada, baina ez litzateke gaizki egongo tresna hauen berrikusketa bat egitea. Hitz egin dezakegu erreserba-kuota eta ordezeko neurrien tresnaren hobekuntzari buruz, non berrikusi beharko litzatekeen bai erreserba-kuoten subjektuen zabalkundera eta baita ordezeko neurrien eraginkortasuna, azaldu denez enpresa askok jotzen baitute salbuespenezko neurri horietara. Hitz egin dezakegu baita arrazoizko doikuntzei ematen zaien garrantzi urria. Arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharraren neurria eraginkorra izan daiteke baina haren betetzearen kontrola berrikusi beharko litzateke, hala nola, horren ez betetzea DLO-k espresuki horrentzako aurreikusten dituen zehapenak aplikatuz. Ikusi dugunez, gaur egun, hori ez da posible materia honetan beste legediak duen lehentasuna dela-eta.

Atal honi bukaera emateko asmoarekin, gaiari buruzko informazio-iturrien eskasia aipatzea beharrezkoa da, alderdi batzuei buruz egon daitezkeen informazio-hutsuneak ulertzeko, batez ere desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurriei dagokien informazio kuantitatiboari dagokionez. Nahiz eta azken urteotan Administrazioak eta erakundeak aldetik desgaitasunean espezializatutako estatistika berriak agertzea eragin, informazio-iturrien eguneratzeko erritmoa oraindik zaila da eta ez ditu desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko alderdi guztiak jasotzen (Olivenza Txostena, 2019). Oztopo hauek kontuan hartuta, eta existitzen diren iturriak erabiliz, desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren lan deskriptibo-azaltzaile ahalik eta zehatzena burutzea saiatu izan da lan honetan.

7. ERREFERENTZIAK

Almendros González, M. Ángel. (2015). Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. *Foro Jurídico*, *bol* (14), 182-193 orr. Berreskuratua: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13761>

Argüeso, M. S. (2023ko maiatza). *Formación profesional e incorporación al mercado de trabajo: complejos y retos*. [Txostena]. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023 (297-312 orr). https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2024/02/COMINICACIONES_XXXIII-Congreso.pdf#page=297

Asquerino, M.J. (2024). No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato en alternancia. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, *bol* (1), 5-41 orr., <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2024.i01.01>.

Barea, J., Monzón, J.L. (2008). *Economía social e inserción de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Fundación BBVA argitaletxea.

Bascón, M. (2021). *Las políticas de empleo destinadas a colectivos vulnerables en el ordenamiento jurídico español* [Doktorego tesia]. Universidad de Córdoba. Dialnet. [2022000002391.pdf \(uco.es\)](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2022000002391)

Bernal Santamaría, F. (2022). *La reforma laboral y el empleo de las personas con discapacidad: en especial, el contrato formativo en alternancia*. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2 zk., 17-54 orr., <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i02.01>.

BIZILAN. (d.g.). *¿Qué es la cuota de reserva?* <https://bizilan.eus/es/diversidad-funcional/que-es-la-cuota-de-reserva/>

Burriel, P. (2020). Cómo afrontar la crisis de la Covid-19 sin desproteger a las personas trabajadoras: Las medidas laborales adoptadas en España. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, *bol*. 2 (3), 85-109 orr. Esteka: <https://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/35/33>

Cabra de Luna, M. A. et al. (2019). La Unión Europea como marco de configuración de las políticas sociales y de discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (1): 221-240 orr.

COCEMFE (d.g.). *Discapacidad física y orgánica*. <https://www.cocemfe.es/informate/discapacidad-fisica-organica/>

De Asís, R. y Barranco, M^a C. (2010). *El impacto de la Convención Internacional de la ONU Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre*. Madrid: CERMI/Ediciones Cinca.

De Fuentes, C. y Valmorisco, S. (2021). La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), 7-22 orr.

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, *bol* (50), 73-90 orr.

De Lorenzo, R. (zuz.), Cayo Pérez, L. (zuz.). (2020). *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*. Aranzadi argitaletxea.

Eragintza Fundazioa (d.g.). *Empleo ordinario*. Berreskuratua: <https://www.eragintzafundazioa.eus/es/empleo-ordinario/>

Fernández Orrico, J. (2017). *Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario*. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 195 zk., 1-37 orr. [3 Cuotas de](#)

[reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario.pdf \(poder-judicial.go.cr\)](#)

Fundación Adecco. (2021). Tecnología y discapacidad. Informes Fundación Adecco. [Fundacionadecco.org. https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-tecnologia-y-discapacidad/](https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-tecnologia-y-discapacidad/)

Fundación ONCE (d.g.). *Discapacidad psicosocial*. Berreskuratua: <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/discapacidad/discapacidad-psicosocial>

Garrido, E. (2001). *El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 59. zk., 165-192 orr.

Gil, I. (2021, ekainak 30). *¿Qué tipos de discapacidad existen?*. Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Gizarte Segurantza. (d.g.). *Bonificaciones y reducciones*. Berreskuratua: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/9896/11301/11341#:~:text=Bonificaciones%20y%20Reducciones-.Bonificaciones%20y%20Reducciones,determinados%20colectivos%20a%20mercado%20laboral.>

Gobierno de España (2023). *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. Berreskuratua: https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf

Gutiérrez, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: Origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*. [Doktorego tesia]. Universitat Autònoma de Barcelona. Tesis en red. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/565828/dgc1de1.pdf>

Gutiérrez, D. (2020). *La regulación española de la cuota de empleo de personas con discapacidad y medidas alternativas*. Documentación Laboral, 120. zk., 41-58 orr.

Gutiérrez, D. (2022). *Naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿Medidas de acción positiva de lucha contra la discriminación?* Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 162. zk., 101-139 orr.

Hernández, J. eta Millán, J. M. (2015): “*Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica*”, Revista Española de Discapacidad, 3 (1): 29-56 orr.

IMSERSO. (d.g.). *Nota en relación con los efectos del artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*. Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030. <https://www.aragon.es/documents/20127/2490093/NOTA+EFECTOS+ART.+4+TRLG+DERECHOS+PERSONAS+CON+DISCAPACIDAD+julio+2020.pdf/75aa5d8a-bb39-f061-0f57-9d8df6d86e11?t=1595228567014>

Jerónimo Sánchez-Beato, E. (2022). *Evolución del régimen jurídico de los derechos de las personas con discapacidad*. Revista Ratio Iuris, 17 bol., 35. zk., 523-552 orr.

La Moncloa. (2024, otsailaren 18). *El pleno del Congreso aprueba la reforma del artículo 49 de la Constitución, la primera de contenido social desde su entrada en vigor* [prentsa-oharra]. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia-justicia-relaciones-cortes/Paginas/2024/180124-congreso-aprobada-reforma-constitucion.aspx>

Lantarón, D., Serrani, L. eta Fernández, S. (2020). *Panorámica mundial de la lucha contra los efectos del Covid-19 en las relaciones de trabajo: fotografía de una dinámica cambiante*. Cielo Laboral. Ez ohiko 0 zk., COVID-19ari eta lan-harremanei eskainitako alea: pandemia baten mundu-agertokia.

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20881/PanoramicaMundialDe.pdf?sequence=1>

López, S. (2023). *Teletrabajo y discapacidad*. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, ez-ohiko zk.

Pérez, J., Legarreta, E. (2009). La situación actual del acceso a la función pública de las personas con discapacidad y colectivos con dificultades. El planteamiento del Estatuto Básico del Empleado Público. In Martínez, A.J. (koord.) *El empleo público y las personas con discapacidad*. (19-108 orr.). CINCA argitaletxe-taldea.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (d.g.). *La Contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato*. Berreskuratua: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). *Precariedad laboral y salud mental*. Berreskuratua: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>

Molina, E. (2022). Estudio de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad [GrAL, Universitat Autònoma de Barcelona]. Berreskuratua: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2022/266086/TFG_EvaMolinaOliveras_RRL.L.pdf

Muyor Rodríguez, J. (2019). *La (des)institucionalización en el marco de la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Cuadernos de Trabajo Social, 32 (2), 407-417 orr.

Nazioarteko Lan Erakundea (2021eko abuztuaren 23). *La crisis afecta a los más vulnerables y el riesgo de trabajo forzoso se dispara*. Esteka: <https://www.ilo.org/es/resource/article/la-crisis-afecta-los-mas-vulnerables-y-el-riesgo-de-trabajo-forzoso-se>

Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2019). *Informe Olivenza 2019, sobre la situación general de la discapacidad en España*.

Olarte, S. (2023). *Marco Legal de las políticas de empleo y la acción positiva en el ámbito de la discapacidad. El papel del Estado y de las Comunidades Autónomas*. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum. Ez-ohiko zenbakia, 63-85 orr. Esteka: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/729/856>

Pérez, J. (2014). *Discapacidad y acción positiva: Incentivación de la contratación laboral y cuotas de reserva de empleo*. [Doktorego tesia]. Universidad de Barcelona. Diposit digital de documents de la UAB. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_283938/pzpz1de1.pdf

Plena Inclusión (d.g.). *Discapacidad intelectual*. <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/discapacidad-intelectual/>

Plena Inclusión (d.g.). *Discapacidad sensorial* <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/discapacidad-sensorial/>

RAE. (d.g.). *Teletrabajo*. <https://dle.rae.es/teletrabajo>

Rodríguez Copé, M.L. (2021). Las políticas selectivas de empleo como herramientas básicas para la integración sociolaboral de colectivos vulnerables. (Especial referencia a las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social). In Navarro, F., Costa, A. (koord.), *Presente y futuro de las políticas de empleo en España* (257-298 orr.). Bomarzo argitaletxea.

Rodríguez Ruiz, E. (2015). *Discapacidad y sus efectos en el ámbito jurídico-laboral*. [Doktorego tesia]. Universidad autónoma de Madrid. Esteka: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676070/rodriguez_ruiz_elva.pdf?sequence=1

Ros Clemente, M.I. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España* [Doktorego tesia]. Universidad Católica de Murcia. Espainiako Hezkuntza Ministeritza <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=GkLhj93albE%3D>

Sánchez-Girón, B. (2023). El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022. *Femeris, bol. 8 (2)*, 52-74 orr. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7785/6042>

Sanchez Triguero, C. (2023). *La discapacidad en el Estatuto de los Trabajadores*. Revista Justicia & Trabajo, 2 zk., 5-34 orr.

Santero, R., Castro, B., Martínez, I., Guillón, N. (2016). *Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados en la incorporación del colectivo*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 88. zk., 29-59 orr.

Schur, L., Ameri, M. eta Kruse, D. (2020). *Telework after Covid: A “silver lining” for workers with disabilities?* Journal of Occupational Rehabilitation, 30. zk., 521-536 orr. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>

Thornton, P. (2000). Cuotas de empleo, contribuciones compensatorias y fondos nacionales para la rehabilitación de personas con discapacidad: guía práctica. In Visier, L., Thornton P., Mora, V., *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad*. 93-204 orr. Escuela libre argitaletxea.

Trios, S. (2023, ekainak 24). *Mercado de trabajo*. <https://leyderecho.org/mercado-de-trabajo/>

Turturro Pérez de los Cobos, S.(2022). El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12(1),37-65orr. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6355>

Vazquez Díaz, J.L. (2020) *Día de las Personas con Discapacidad: «Tienen derecho al trabajo»*. Berreskuratua: <https://alfayomega.es/dia-de-las-personas-con-discapacidadtienen-derecho-al-trabajo/>

Vida, R. (2023). *La reserva de empleo público. Especial referencia a la oferta de empleo público en Andalucía y en la Ley 4/2017*. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum. Ez-ohiko zk., 157-174 orr.

Vigo, F. (1992). *La conducta exigida por el deber constitucional de trabajar*. Revista de Estudios Europeos, 421-449 orr.

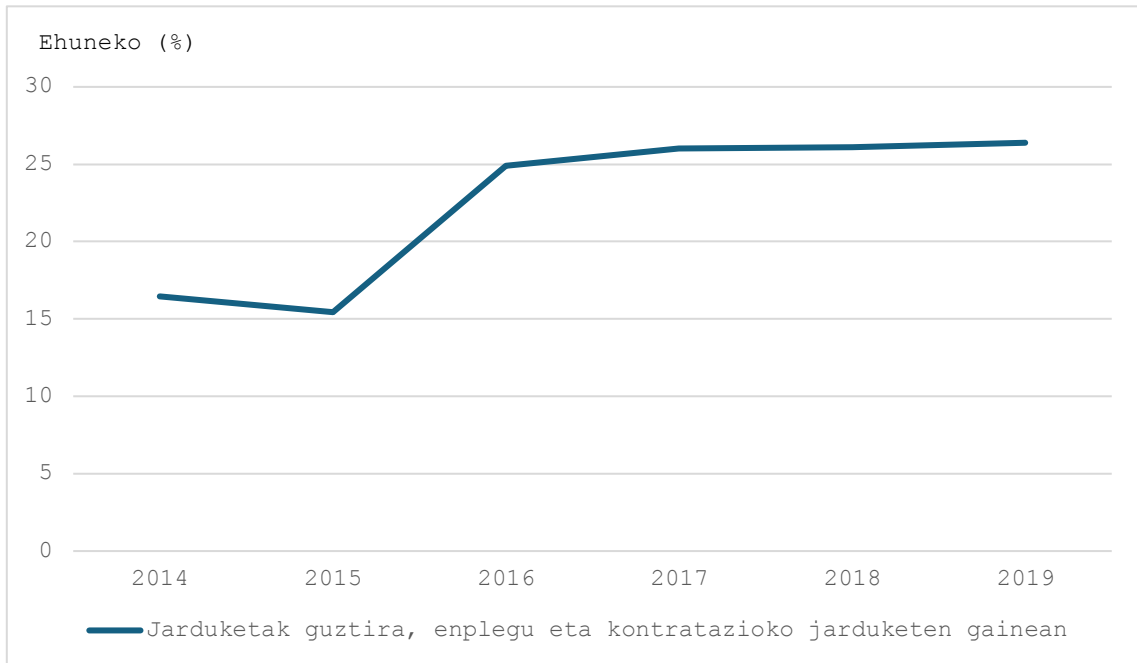
AIPATUTAKO JURISPRUDENTZIA

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia (Lehenengo aretoa), 2024ko urtarrilaren 18, C-631/22 auzia, Ca Na Negreta S.A. auzia. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=281797&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3926180>

Konstituzio Auzitegiaren 269/1994 Epaia, urriaren 3koa. <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/2786>

8. ERANSKINAK

Eranskin grafikoa 1. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritzaren jarduketak, desgaitasuna duten pertsonen dagokienez. 2014-2019 urteak.



Iturria: Norberak egina, lan eta Gizarte Segurantzako urteko memorieta oinarrituta. Esteka: <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2022/01/3141-1-10-20211223.pdf>